

ПРИНЯТО

Управляющий совет
ГБДОУ детского сада № 105
компенсирующего вида Невского
района Санкт-Петербурга
Протокол №1 от 30 августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ детский сад
№ 105 компенсирующего вида
Невского района
Санкт-Петербурга
_____ Е.Ю.Быкова
Приказ № 284-ОД от 30 августа 2024 г.

Учтено мнение ПК
ГБДОУ детский сад № 105
компенсирующего вида
Невского района
Санкт-Петербурга
от «30» августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 105 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург

2024

1. Общие положения

1.1. «Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 105 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга» (далее-Положение) регулирует оплату труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №105 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ, учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников ГБДОУ, которая включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными актами РФ:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»,
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 5 июля 2019 г. N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников».

1.1. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в ГБДОУ.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников ГБДОУ включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В Положении применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст.129 ТК).
Месячная заработная плата работника включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, в том числе за вредные и опасные условия труда, за совместительство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время;
- **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада:

Величина базового коэффициента

(в зависимости от уровня образования)

Коэффициент уровня образования (базовый коэффициент)	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,0	Базовая Единица	Базовая единица

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя:

- - из стажа работы (К1 - коэффициент стажа работы);
- - условий труда (К2- коэффициент специфики работы);
- - из квалификации работника (К3 – коэффициент квалификации);
- - из масштаба и сложности руководства учреждением (К4 – коэффициент масштаба управления);
- - из должности, занимаемой в системе управления учреждением (К5 – коэффициент уровня управления);

- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

2.5. **Нормы часов** педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Схема расчета должностного оклада (условия оплаты).

3.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

3.2. Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

3.2.1. Коэффициент стажа (К1)

Стаж работы	Руководители	Специалисты	Служащие
Более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
От 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
От 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
От 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
От 0 до 2 лет	Не учитывается	От 0,05 до 0,33	0,05

3.2.2. Категорией работников, из числа специалистов (служащих), отвечающим одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты) повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

3.2.3. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка¹. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам

¹ Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

(служащим) по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

3.3. Коэффициент специфики работы (К2)

Категория работников	Размер
Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
Педагогические работники за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60
Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий для педагогических работников	0,01

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы

3.4. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 19.12.2022 № 2714-р «Об утверждении Административного регламента Комитета по образованию по предоставлению государственной услуги по организации и проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, педагогических работников частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации».

3.3. 1. Коэффициент квалификации (К3)

Квалификационная категория	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшая	0,35	0,35	
первая	0,20	0,20	
За ученую степень:			
доктор наук	0,40	0,40	
кандидат наук	0,35	0,35	
Почетные звания Российской Федерации			
«Народный ...»	0,40	0,40	0,40
«Заслуженный ...»	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

3.4.2. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР

3.4.3. Работникам, имеющим ученую степень, доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.5. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организаций

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организаций (далее – руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

3.5.1. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации; коэффициент масштаба управления; коэффициент уровня управления.

3.5.1.1 Уровень управления образовательным учреждением

Уровень управления	Должности
Руководитель 1-го уровня	Руководитель
Руководители 2-го уровня	Заместители руководителя
Руководители 3-го уровня	Руководители структурного подразделения

3.5.1.2 Коэффициент масштаба управления (К4)

Руководитель 1-го уровня управления	0,60
Руководитель 2-го уровня управления	0,40
Руководитель 3-го уровня управления	0,30

3.5.1.3 Коэффициент уровня управления (К5)

Руководитель 1-го уровня управления	0,70
Руководитель 2-го уровня управления	0,50
Руководитель 3-го уровня управления	0,30

4. Порядок и условия оплаты труда

4.1. Основные условия оплаты труда

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 (ред. от 24.04.2018). Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Должностной оклад руководителя (Орук) исчисляется по формуле:

$Орук = Б_0 + Б_0 \times K_2 + Б_0 \times K_3 + Б_0 \times K_4 + Б_0 \times K_5$, где

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б₀ - величина базового оклада;

К₂ - коэффициент специфики работы;

К₃ - коэффициент квалификации работника;

К4 - коэффициент масштаба управления;

К5 - коэффициент уровня управления.

Должностной оклад работника категории "специалист" (Осп) исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + БохК1 + БохК2 + БохК3$, где

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации

Должностной оклад работника категории "служащий" (Ос) исчисляется по формуле:

$Ос = Бо + БохК1 + БохК2$, где

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада*;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения, определен в Общих положениях **Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства**, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от **31 января 1985 г. N 31/3-30**.

Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга Разряды оплаты труда

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих, при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения **базовой единицы** на соответствующий тарифный коэффициент

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации СССР: «Заслуженный...»	0,30
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

4.2. Распределение фонда надбавок и доплат (ФНД)

Фонд надбавок и доплат включает в себя:

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты руководителю ГБДОУ устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда руководителей -государственных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Невского района Санкт-Петербурга.

Стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ устанавливаются на основании приказа руководителя, в соответствии с соответствующими локальными актами ГБДОУ.

Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются в соответствии с локальными актами ГБДОУ.

5. Денежные выплаты

Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок с даты приема на работу в соответствии с законодательством, в размере:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее

профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

5. Гарантии по оплате труда

5.1. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией.

5.2. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации два раза в месяц.