

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 61 Невского района Санкт-Петербурга

РАССМОТРЕНО

Общим собранием трудового коллектива
ГБДОУ детский сад № 61
Невского района Санкт-Петербурга
протокол от 30.08.2024 г. №1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
ГБДОУ детский сад №61
Невского района Санкт-Петербурга
приказ от 30.08.2024 г. № 50 п.2

**УЧТЕНО МОТИВИРОВАННОЕ
МНЕНИЕ ПК**

ГБДОУ детский сад № 61
Невского района Санкт-Петербурга
протокол от 30.08.2024 г. № 31

_____ Рыбакова А.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 61 Невского района Санкт-Петербурга, реализующего образовательные программы дошкольного образования.

1.2. Система оплаты труда работников в дошкольном образовательном учреждении устанавливается локальными нормативными актами, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами Санкт-Петербурга и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** - это вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- **базовая единица** – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, устанавливается Законом Санкт-Петербурга
- **базовый коэффициент (К1)** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения **базового оклада**.
- **Повышающие коэффициенты** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада:
 - К2 - коэффициент стажа работы;
 - К3 - коэффициент специфики работы;
 - К4 – коэффициент квалификации;
 - К5 – коэффициент масштаба управления;
 - К6 – коэффициент уровня управления.
- **Должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.
- **Фонд оплаты труда (ФОТ)** работников государственных организаций формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.
- **Фонд должностных окладов (ФДО)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов.
- **Фонд ставок рабочих** – сумма денежных средств направляемых на оплату труда рабочих.
- **Фонд надбавок и доплат (ФНД)** – 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

Основания для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	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 ▪ по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)			
	1,30	1,30	1,30
	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,0	Базовая единица	Базовая единица

2. Схема расчета должностного оклада (условия оплаты)

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

Таблица 1

2.1.1. Коэффициент стажа работы (K2)

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	0,33	0,05

Таблица 2

2.1.2. Коэффициент специфики работы (K3)

Основания для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
	От 0 до 1,50	От 0 до 1,50	От 0 до 1,50

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

Таблица 3

2.1.3. Коэффициент квалификации (К4)

Квалификационная категория	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшая категория	0,35	0,35	
Первая категория	0,20	0,20	
Вторая категория	0,15	0,15	
За ученую степень:			
▪ доктор наук	0,40	0,40	
▪ кандидат наук	0,35	0,35	
Почетные звания Российской Федерации, СССР			
«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

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

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

Таблица 4

2.1.4. Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам

Категория работников	Коэффициент специфики работы
Работникам, имеющим среднее профессиональное образование,	0,20
подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ ¹	0,20
Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

¹ При наличии отчета о результатах использования новых технологий при реализации образовательных программ

Таблица 5

2.1.5. Коэффициент масштаба управления (K5)

Группа 1	Уровень 1 – руководители	0,80 до 0,90
	Уровень 2 – заместители заведующего	0,60
	Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40
Группа 2	Уровень 1 – руководители	0,60
	Уровень 2 – заместители заведующего	0,40
	Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30
Группа 3	Уровень 1 – руководители	0,55
	Уровень 2 – заместители заведующего	0,35
	Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,25
Группа 4	Уровень 1 – руководители	0,50
	Уровень 2 – заместители заведующего	0,30
	Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,25

Таблица 6

2.1.6. Коэффициент уровня управления (K6)

Уровень 1 – руководители	0,70
Уровень 2 – заместители заведующего	0,50
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

3. Порядок оплаты

3.1. Должностной оклад руководителя

Исчисляется по формуле:

$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{K3} + \text{Бо} * \text{K4} + \text{Бо} * \text{K5} + \text{Бо} * \text{K6}$, где

Орук - размер должностного оклада руководителя;

¹ При наличии отчета о результатах использования новых технологий при реализации образовательных программ

Бо - величина базового оклада;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

3.2. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{K2} + \text{Бо} * \text{K3} + \text{Бо} * \text{K4}$, где

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

3.3. Должностной оклад работника категории "служащий" (УВП) исчисляется по формуле:

$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{K2} + \text{Бо} * \text{K3} + \text{Бо} * \text{K4}$, где

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада*;

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

* При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

3.4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

3.4.1. 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 (с изменениями и дополнениями).

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

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.

3.4.3. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 года N 138 "Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки". Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8 разряда тарифной сетки.

3.4.4. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников для которых данное учреждение является местом основной работ.

4. Распределение фонда надбавок и доплат (ФНД)

4.1. 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.

4.1.1. Стимулирующие выплаты руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учетом оценки деятельности учреждения.

4.1.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании Приказа заведующего, в соответствии с Положением о доплатах и надбавках Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 61 Невского района Санкт-

Петербурга.

Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения по результатам труда (премирование) устанавливаются Положением о премировании, в котором прописаны условия, порядок и размер премирования работника учреждения в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда.

4.2. 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 комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем дошкольного образовательного учреждения.

5. Гарантии по оплате труда

5.1. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст.131 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Выплаты производятся 2 раза в месяц.