

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД № 51 МОСКОВСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
Образовательного учреждения  
Протокол от 24.01.2023 № 3

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий ГБДОУ детский сад № 51  
Московского района Санкт-Петербурга  
Ю.Ю. Бадина  
Приказ от 26.01.2023 № 05



**Положение  
об оплате труда работников**

Санкт-Петербург  
2023 год

## 1. Общие положения

Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 51 Московского района Санкт-Петербурга (далее - ОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда.

Настоящее Положение подготовлено в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"; постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга»; Законом Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»; Уставом учреждения.

### 1.1. Цель настоящего положения:

- сохранение отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников ОУ;

### 1.2. Задачи:

- установление гарантированной части оплаты труда работников ОУ;
- унификация подходов к формированию оклада работников ОУ;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников бюджетной сферы его профессионально-квалификационной структуры;
- обеспечения повышения уровня реальной заработной платы работников бюджетной сферы Санкт-Петербурга.

1.3. Условия оплаты труда работников ОУ предусматривают размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающего коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы и являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.4. Заработная плата работников ОУ (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда (далее - НСОТ).

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объёма, качества и условий выполнения работ, компенсационных выплат и стимулирующих выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Санкт-Петербурге.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в зависимости от выполненного объёма работ. Размеры заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой должности.

1.7. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

1.7.1. Обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

1.7.2. Систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;



- 1.7.3. Использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- 1.7.4. Сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для педагогических работников дошкольного образования;
- 1.7.5. Тарификация работ и работников в соответствии с унифицированной формой, утвержденной Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 года № 3737-р «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.
- 1.7.6. Недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.
- 1.8. В Положении применяются следующие понятия и термины:
- 1.8.1. **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- 1.8.2. **базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников детских садов, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- 1.8.3. **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- 1.8.4. **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- 1.8.5. **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- 1.8.6. **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;
- 1.8.7. **фонд оплаты труда (далее ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- 1.8.8. **фонд должностных окладов (далее ФДО)** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- 1.8.9. **фонд надбавок и доплат (далее ФНД)** - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- 1.8.10. **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- 1.8.11. **надбавки** - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

## 2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в ОУ

2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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. Порядок формирования системы оплаты ОУ

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема субсидий, выделенных ОУ на реализацию государственного задания на текущий финансовый год.

3.2. Фонд оплаты труда (далее по тексту ФОТ) образовательного учреждения состоит из базовой части (далее по тексту ФДО) и стимулирующей части (ФНД).

3.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда (ФДО) обеспечивает гарантированную за работную плату руководителей, специалистов, в т.ч. педагогических работников, служащих и рабочих.

3.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФДО) формируется на основании штатного расписания, утвержденного руководителем ОУ и согласованного с учредителем и тарификационного списка работников ОУ составленного тарификационной комиссией ОУ.

3.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда (ФНД) устанавливается по распоряжению Учредителя в пределах утвержденных ассигнований. ФНД может изменяться в течение календарного года на основании распоряжения Учредителя. Перечень и порядок выплат, осуществляемых в стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ определяет самостоятельно в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ОУ.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в результате невыполнения государственного задания, подлежит возврату учреждением в бюджет.

3.4. Выплаты социального характера устанавливаются в соответствие с действующим законодательством РФ.

Выплаты социального характера производятся из источников финансирования в соответствии с действующим законодательством РФ.

Выплаты производятся на основании приказа заведующего ОУ. Решение по установлению выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат с применением повышающих коэффициентов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, материальной помощи оформляется протоколом комиссии и приказом руководителя.

3.5. Размер части фонда оплаты труда, направляемого на заработную плату и стимулирование руководителя ОУ, устанавливается учредителем.

### 4. Порядок расчета должностных окладов работников ОУ

4.1. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации и региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год.

4.2. Размер **базового оклада** работников ГБДОУ устанавливается как произведение базовой единицы на коэффициент уровня образования согласно таблице 1.

4.3. Размер **должностного оклада** работников ГБДОУ устанавливается как произведение базового оклада на повышающие коэффициент (коэффициент стажа работы, коэффициент категории и почетных знаний, коэффициент масштаба управления, коэффициент уровня управления) согласно таблице 1 и 2



**Схема расчета должностных окладов руководителя, специалистов и служащих**

**Таблица 1**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Неполное высшее образование; среднее специальное образование	1,20	1,20	1,20
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,35	0,15
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,30	0,12
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,25	0,08
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,20	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	0,00
2	Коэффициент специфики		От 0 до 0,80	От 0 до 0,80	От 0 до 0,80

	работы				
2. 3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория ведущая категория первая категория вторая категория	0,30; 0,35* 0,25 0,20 0,15	0,30; 0,35* 0,25 0,20 0,15	
		За ученую степень: доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	0,40 0,30	0,40 0,30	0,40 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
2. 4	Коэффициент масштаба	Группа 1			
	управления	Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,40		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,20		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,10		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,35		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,15		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,05		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,30		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,10		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,00		
2. 5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители	0,30		



	руководителей			
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,10	-	-

4.4. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии со схемой расчета должностных окладов педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- Получили первое высшее или среднее профессиональное образование;
- Приступили к педагогической деятельности не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- Состоят в трудовых отношениях;
- Имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ОУ определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в таблице 2.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере.

4.6. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. В ОУ применяется с 1-го по 5-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга.

**Таблица 2**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26

4.7. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ОО устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, учётом ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

## 5. Порядок выплаты заработной платы

5.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 10-го (зарплата в следующем за отработанным месяце) и 25-го (аванс) числа каждого месяца. Размер аванса устанавливается с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненную работу). При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается после этих дней. Денежные средства перечисляются на личную карту работника.

5.2. Ежемесячно каждому - работнику должен выдаваться расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

5.3. Премии по результатам труда, доплаты, надбавки, материальная помощь выплачиваются вместе с заработной платой или авансом.

## 6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание ОУ утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя должности всех руководителей, специалистов, служащих и рабочих ОУ. При составлении штатного расписания в пределах тарифного фонда возможна замена

одной должности или профессии на другую, предусмотренную единым классификатором должностей и профессий, по приказу.

На основе штатного расписания ОУ составляется тарификационный список сотрудников ОУ. Тарификационный список утверждается тарификационной комиссией ОУ.

6.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением перечня оказываемых услуг, ОУ вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством РФ.

6.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются ОУ самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

6.4. Настоящее положение действует до принятия нового Положения или принятия изменения, дополнениями и принимаются решением Общего собрания работников образовательного учреждения, утверждаются приказом заведующего.