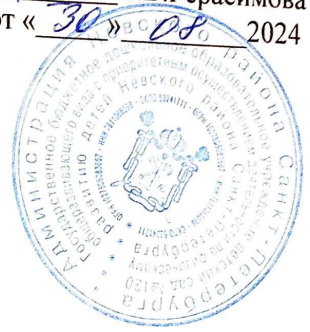


ПРИНЯТО
Советом Образовательного учреждения ГБДОУ
детского сада №120
Невского района Санкт-Петербурга
(Протокол №1
от «30» августа 2024)

УТВЕРЖДЕНО
Заведующим ГБДОУ детским садом №120
Невского района Санкт-Петербурга
С.В.Герасимова
Приказ № 130-0 от « 30 » авг 2024



СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом
ГБДОУ детского сада №120
Невского района Санкт-Петербурга
(Протокол № 03
от « 09 » 2024)

Председателем профсоюзного
Комитета ГБДОУ детского сада №120
Невского района Санкт-Петербурга

М.В.Сидорова
М.В.Сидорова



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №120 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2024 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Положение, ГБДОУ детский сад № 120 Невского района Санкт-Петербурга, ДОУ) разработано в целях установления особенностей оплаты труда работников и на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями на 14.06.2022);

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 04.07.2003 № 95-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (в ред. 25.11.2013);

- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. 14.10.2014);

- Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (в ред. 04.06.2014);

- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 24.04.2018 г.);

- Социальным кодексом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 (с изменениями на 30 июня 2022 года);

- Законом Санкт-Петербурга от 30.11.2023 № 714-144 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов»;

- Законом Санкт-Петербурга от 26.06.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (с изменениями на 30.06.2022 г.);

- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» с изменениями;

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций» (ред. от 16.07.2019);

- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

- Распоряжение Комитета по образованию от 05.04.2024 №427-р «О внесении изменения в распоряжение Комитета по образованию от 16.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256».

- Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. 10.12.2016);

- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

от 29.06.2016 N 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234);

• Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 (ред. от 23.06.2016) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска предоставляемого педагогическим работникам»;

• Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2002 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

• Распоряжения Комитета по образованию от 05.07.2019 г. № 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»;

• Регионального соглашения «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023-2024 годы» от 14.11.2023 г. N 382/23-С;

• Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 53 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;

• Устава ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт – Петербурга.

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих должности в ДОУ.

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

«Базовый оклад» - размер базового труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

«Повышающий коэффициент» - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

«Базовая единица» - единица, применяемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

«Базовый коэффициент» - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

«Должностной оклад» - гарантированный минимум оплаты труда работника с учётом 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;

«Доплаты» - дополнительные выплаты компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учётом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

«Заработная плата» (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых условиях и на

характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

«Молодой специалист» - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3-х лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

«Надбавки» - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер;

«Норма труда» - мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.;

«Премия» - поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

«Система оплаты труда» - применяемый в ГБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклонившихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

«ТК РФ» - Трудовой кодекс Российской Федерации;

«Трудовой договор» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«Трудовые отношения» - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации (конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

«Условия труда» - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека;

«Фонд оплаты труда» (далее - ФОТ) - работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируются исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и

иных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов

средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

ФОТ – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок работников и фонда надбавок и доплат;

«Фонд должностных окладов» (далее – **ФДО**) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учётом повышающих коэффициентов;

«Фонд надбавок и доплат» (далее – **ФНД**) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника.

1.4. Система оплаты труда в ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, применяемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.5. Цели применения настоящего Положения:

- повышение мотивации к качественному труду всех работников ДОУ;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплат труда педагогических работников;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей;
- привлечение молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБДОУ детским садом № 120 Невского района Санкт-Петербурга на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.7. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения профсоюзного органа работников ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между дошкольным образовательным учреждением с работником. Изменения условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ДОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям, ст. 74 ТК РФ.

...ского района Санкт-Петербурга ведется и фиксируется в виде табеля учета использования рабочего времени. Порядок ведения и движения табеля, а также список ответственных лиц устанавливается соответствующим Приказом по ДОУ.

1.10. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234).

2. Источники средств для выплаты заработной платы.

2.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за производственные результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников ГБДОУ при исполнении ими трудовой функции.

2.4. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

2.5. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части оплаты труда (складывающийся фонд должностных окладов, фонда ставок рабочих) и фонда надбавок и доплат.

2.6. Объем фонда и доплат оплаты труда состоит из надтарифного фонда, устанавливаемого Администрацией района в размере определяемым процентным соотношением к фонду оплаты труда Образовательного учреждения.

2.7. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

2.7.1. Стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплатах педагогическим работникам ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга;

2.7.2. Персональные надбавки, премии в соответствии с Положением о распределении материального стимулирования работников ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга;

2.7.3. Компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;

2.7.4. Прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ).

педагогических работников, младшего обслуживающего (помощники воспитателя, дворники, сторожа, повара, рабочие, уборщики служебных помещений и др.) персонала образовательного учреждения.

2.9. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, после согласования с Главой Администрации района. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества воспитанников).

2.10. Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников дошкольного образовательного учреждения, определяется штатным расписанием Образовательного учреждения.

3. Формирование фонда должностных окладов.

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

3.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K1$$

Где: Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБДОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, и подлежат ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

3.2.1. K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель K1 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
1	2	3	4	5	6
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	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	1,5
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании			

	По программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

3.3. Повышающие коэффициенты.

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

- К2 – коэффициент стажа;
- К3 – коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент квалификации работника;
- К5 – коэффициент масштаба управления;
- К6 – коэффициент уровня управления.

3.3.1. Коэффициент стажа К2.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель К2 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
1	2	3	4	5	6
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10

Стаж работы от 0 до 2 лет

0,33*

0,05

3.3.2. Коэффициент специфики работы КЗ.

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам ДОУ руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно таблице:

Конкретный показатель КЗ для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
1	2	3	4	5	6
КЗ	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу-образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,50	Не учитывается
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,30
		Помощники воспитателей за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	Не учитывается	0,35

Педагогические работники за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	Не учитывается	0,20	Не учитывается
Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:			
с высшим образованием «магистр», «бакалавр», «аспирант»	Не учитывается	0,1	Не учитывается
со средним специальным образованием	Не учитывается	0,1	Не учитывается
с начальным профессиональным образованием	Не учитывается	0,1	Не учитывается
со средним общим образованием	Не учитывается	0,011	Не учитывается
с основным общим образованием	Не учитывается	0,011	Не учитывается

Коэффициент специфики работы К4.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников и руководящих работников.

Конкретный показатель К4 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
1	2	3	4	5	6
К4	Коэффициент квалификации работы	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		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, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или

коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Коэффициент устанавливается руководителем ДОУ, согласно характеристик, соответствующих должностей.

При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

3.3.3. Коэффициент специфики работы К5 устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель К5 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3.	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1
4.	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
5.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15
6.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций» (ред. от 16.07.2019).

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1.	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей учреждения с учетом коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент учреждения.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 - руководители	
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,60
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40

3.3.4. Коэффициент специфики работы К6 устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представлены в Приложении № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций» (ред. от 16.07.2019).

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

3.4. Должностной оклад работника категории «Руководитель» исчисляется по формуле:

$$Орук = Б_о + Б_о * К_4 + Б_о * К_5 + Б_о * К_6$$
 Где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;
 Б_о – величина базового оклада;

К₄ – коэффициент квалификации работника;

К₅ – коэффициент масштаба управления

Размер коэффициента (К₅) устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

К₆ – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента (К₆) устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

При исчислении заработной платы руководителя ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга, его заместителей, применяется повышающий коэффициент масштаба управления в соответствии с группой по оплате труда, которая устанавливается распоряжением администрации Невского района на каждый финансовый год.

3.5. Должностной оклад работника категории «Специалист» исчисляется по формуле:

Осп = ...

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

3.6. Должностной оклад работника категории «Служащие» исчисляется по формуле:
$$Ос = Б_0 + Б_0 * К_2 + Б_0 * К_3 + Б_0 * К_4$$

Где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Б₀ – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

4. Формирование фонда надбавок и доплат.

4.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), фонда ставок рабочих (далее – ФС) и фонда надбавок и доплат (далее – ФНД).

При формировании ФДО работников ДООУ, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы.

4.2. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

4.2.1. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих; ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в %

отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

4.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

4.3.1. Доплата за платные образовательные услуги работникам ГБДОУ устанавливается за организацию и проведение платных образовательных услуг и выплачивается из средств, поступивших от оказания платных образовательных услуг.

4.3.2. Выплаты стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на

стимулирование работников учреждения по качественному результату труда.

Размер стимулирующих выплат каждому работнику, претендующему на установление

стимулирующих выплат (далее – Претендент), за определенный период определяется в

4.3.2.1. Критериями оценки качества работников ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга по показателям эффективной деятельности педагогических и административных работников ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга, реализующих образовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга.

4.3.2.2. Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга.

Основными принципами являются:

- достоверность используемых данных;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ и мероприятий;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

Претенденты осуществляют самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными «Показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников» и представляют в экспертную комиссию по оценке эффективности профессиональной деятельности (далее - Комиссия) самоанализ эффективности своей деятельности. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности Претендента требованиям к установлению стимулирующих надбавок или отказе в соответствии с Положением об экспертной комиссии по оценке эффективности профессиональной деятельности. Комиссия заносит результаты в итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера. Распределение и установление надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение финансового года, утверждается решением Комиссии. Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется следующим образом:

Производится подсчет баллов всех Претендентов, определяется общая сумма баллов. Соответствующая стимулирующая часть фонда доплат и надбавок делится на общую сумму баллов, в результате чего определяется стоимость одного балла (в рублях).

Стоимость одного балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого Претендента и определяется размер стимулирующих выплат.

4.3.3. Выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за совмещение должностей;
- увеличение объема выполняемых работ за временно отсутствующих работников.

4.3.4. Единовременная премия.

4.3.5. Материальная помощь.

4.4. Условия установления выплат.

4.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.4.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

... может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и иными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с обычными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размеры доплаты устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения до 12 % должностного оклада работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.4. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из фонда на период отпуска, командировок и т.п.

4.5. Полученный расчетным путем, премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия заместителям руководителя Учреждения по приказу руководителя в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении;

4.6. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.7. Размеры доплат за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

4.8. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

4.9. Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации компенсационного характера, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов ДОУ, а также стимулирующего характера, устанавливаются исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

4.10. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учитываются в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

4.11. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников, установленными локальными нормативными актами образовательной организации, с учетом методических рекомендаций по...

образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

4.12. Работникам образовательной организации 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 за ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, рублей
1.	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты ¹ , 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

5. Соотношение средней заработной платы.

5.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга определяется Постановлением Правительства Санкт-Петербурга.

6. Тарификация работников и порядок ее проведения.

6.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ДОУ, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по

¹ 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 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 образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».

6.2. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках.

6.3. Сроки проведения тарификации утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа и доводятся до администрации Невского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

7. Порядок и условия выплаты заработной платы.

7.1. Установленная при тарификации месячная заработная плата работника ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время, независимо от числа рабочих дней в разные месяцы года.

7.2. Базовая единица, используемая для определения должностного оклада всех работников ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга, индексируется согласно Постановлениям Правительства Санкт - Петербурга, индексируется

7.3. Зарплата сотрудникам ГБДОУ детского сада № 120 Невского района Санкт-Петербурга выплачивается 2 раза в месяц:

- зарплата за 1 половину месяца начисляется работнику за отработанное время с 1 по 15 число в соответствии с табелем учета рабочего времени и включает в себя оклад, доплаты и надбавки, расчет которых не зависит от итогов работы за месяц (доплата за вредность, за работу в ночное время, стимулирующая надбавка техническому персоналу, надбавка за напряженность и интенсивность труда, за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей);

- зарплата за 1 половину месяца выплачивается сотрудникам за минусом НДФЛ и постоянных удержаний (профвзносы, исполнительные листы) путем перечисления на банковские счета сотрудников;

- о составных частях зарплаты за 1 половину месяца сотрудники извещаются путем выдачи расчетных листков;

- зарплата за месяц в целом начисляется работнику за отработанное время с 1 по 30 (31) число в соответствии с табелем учета рабочего времени и включает в себя оклад, все доплаты и надбавки, а также компенсационные выплаты;

- зарплата за месяц выплачивается сотрудникам за минусом НДФЛ, постоянных удержаний (профвзносы, исполнительные листы, удержание за питание), а также сумм, выплаченных в течение месяца на банковские счета сотрудников путем перечисления на банковские счета сотрудников;

- о составных частях зарплаты за месяц сотрудники извещаются путем выдачи расчетных листков.

7.4. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска путем перечисления на банковские счета сотрудников в банке.

7.5. Расчет при увольнении производится в последний рабочий день путем перечисления на банковские счета сотрудников.

8. Соблюдение уровня минимальной заработной платы.

8.1. В Санкт-Петербурге на 2023-2024 год ст. 1 Федерального закона

«Ленинградская Федерация профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» об установлении минимальной оплаты труда в размере, который составляет 25000 рублей.

8.2. Минимальная заработная плата включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму времени, установленную Законодательством Российской Федерации и исполнившим свои трудовые обязанности (норму труда), включающих тарифную ставку, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат производимых в соответствии со ст.147, 151,15 153,154 Трудового Кодекса РФ.