

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол
от «26» августа 2020г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБДОУ детский сад № 52
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
от «26» августа 2020г. № 61-ОД
ВРИО заведующего
_____ Т.Т.Рудина

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детский сад № 52**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 52 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее - Положение), является локальным актом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 52 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 52), разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся», соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;

ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

приказом Министерства образования и науки от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

1.2. Регулирует порядок оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 52, установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Определяет нормы рабочего времени и учебной нагрузки.

1.3. Положение Принимается общим собранием работников ГБДОУ детский сад № 52 на неопределённый срок. Утверждается приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 52. Изменения и дополнения к Положению вносятся общим собранием работников ГБДОУ детский сад № 52 и утверждаются приказом руководителя ГБДОУ детский сад № 52. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу. Не может противоречить действующему законодательству Российской Федерации и Уставу ГБДОУ детский сад № 52.

1.4. Система оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 52 устанавливается локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами Санкт-Петербурга и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.5. 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 выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

окладная система оплаты труда (ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад - произведение величины базовой единицы и базового коэффициента (коэффициента уровня образования);

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

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 оплаты труда (ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов (ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

фонд ставок рабочих (ФС)

фонд надбавок и доплат- 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 прочее, носящие как регулярный так и разовый характер;

доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда;

надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), могут быть постоянные и временные.

нормы часов - число часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

24 часа в неделю: музыкальным руководителям;

30 часов в неделю: инструктору по физической культуре;

36 часов в неделю: воспитателям (включая старшего воспитателя) общеразвивающих дошкольных групп;

18 часов в неделю педагогу дополнительного образования.

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.3. Продолжительность рабочего времени других категорий работников составляет 40 часов в неделю.

2.4. Преподавательская работа руководящих и других работников ГБДОУ детский сад № 52 помимо основной работы в ГБДОУ детский сад № 52 без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией ГБДОУ детский сад № 52.

3. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

3.1. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца на основании табеля учета рабочего времени и в дни установленные для выплаты заработной платы (10 и 25 числа каждого месяца). Табели учета рабочего времени ведутся в ГБДОУ детский сад № 52 и сдаются в СПб ГКУ ЦБ Фрунзенского района Санкт-Петербурга 2 раза в месяц.

3.2. Тарификация работников ГБДОУ детский сад № 52 производится 2 раз в год, на начало учебного года и на начало нового календарного года, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

3.3. Выплата заработной платы производится в валюте РФ (в рублях). Работодатель обязан выплачивать заработную плату посредством перечисления на указанный счет в банке.

3.4. Выплата заработной платы за 1 половину месяца производится в размере не более 50% от суммы оклада, постоянной надбавки и с учетом фактически отработанного времени.

3.5. Согласно ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется в форме расчетного листка, утвержденным работодателем.

3.6. Согласно статье 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ); при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п.п. 1, 2, подпункт «а» п. 3 и п. 4 статьи 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или при простое (ч.3 ст.157 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ГБДОУ детский сад № 52;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ (далее - базовый оклад) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и/или должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент).

Оклады по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.2. Базовый оклад исчисляется путём умножения базовой единицы (размер базовой единицы определяется постановлением Правительства Санкт - Петербурга в порядке, установленном ст. 5 Закона от 05.10.2005 № 531-74) на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника).

Уровень образования педагогических работников при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании. Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

5.2.1. Коэффициент стажа:

устанавливается для специалистов и служащих, исходя из стажа работы, в соответствии с действующими нормативными актами.

педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы в соответствии с действующими нормативными актами;

для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих установлено пять стажевых групп;

специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы в занимаемой должности.

5.2.2. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с действующими нормативными актами. Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады (ставки), и конкретный размер этого повышения определяются руководителем ГБДОУ детский сад № 52 по согласованию с комиссией по установлению надбавок и доплат работникам ГБДОУ детский сад № 52.

5.2.3. Коэффициент квалификации работника определяется на основании:

аттестации педагогических работников:

высшая категория - 0,35

первая - 0,2;

дипломов доктора наук по профилю ГБДОУ детский сад № 52 или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 0,4;

дипломов кандидата наук по профилю ГБДОУ детский сад № 52 или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 0,35;

удостоверений о присвоении почетных званий: «Народный учитель» - 0,4; "Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 0,3;

удостоверений о награждении ведомственными знаками отличий в труде - 0,15.

Коэффициент квалификации работника устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом, за учёную степень коэффициентом за почётное звание РФ, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почётное спортивное звание РФ, СССР.

5.2.4. Коэффициенты масштаба управления и уровня управления устанавливаются руководящим работникам ГБДОУ детский сад № 52, размер коэффициента определяется группой по оплате труда руководителей, к которой отнесено ГБДОУ детский сад № 52.

5.3. Для определения должностного оклада специалистов и служащих применяются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

5.4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

5.4.1. Для расчёта размера тарифной ставки (оклада) рабочих ГБДОУ детский сад № 52 применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

5.4.2. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем ГБДОУ детский сад № 52 с учётом мнения комиссии по установлению надбавок и доплат работникам ГБДОУ детский сад № 52.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБДОУ детский сад № 52, имеющих почётные знаки, звания РФ, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путём суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы рабочих ГБДОУ детский сад № 52 и коэффициент квалификации.

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

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключён трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное образовательная организация является местом основной работы.

6. Распределение фонда надбавок и доплат

6.1. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

доплаты компенсационного характера;

стимулирующие выплаты: премиальные и иные поощрительные и разовые выплаты, материальная помощь сотрудникам, выплаты за интенсивность и высокие результаты производятся на основании критериев показателей эффективности работы работников.

6.2. Доплаты, надбавки стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с локальными нормативными актами ГБДОУ детский сад № 52.

6.3. Доплаты компенсационного характера:

6.3.1. Доплаты компенсационного характера устанавливаются:

за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра); конкретный размер доплаты работникам определяется в соответствии с графиком работы, утвержденным руководителем ГБДОУ детский сад № 52.

за работу с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии с протоколом аттестации рабочих мест.

6.3.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха)

6.3.4. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам,

в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в 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.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.3.5. В случае предоставления работнику дня отдыха за работу в выходной или праздничный день работа в эти дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3.6. Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата: не менее чем в полуторном размере - за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере - за последующие часы работы. Данная переработка рабочего времени является сверхурочной работой.

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

6.3.7. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются комиссией по назначению надбавок и доплат работникам ГБДОУ детский сад № 52 в соответствии с локальным нормативным актом Положением о порядке установления доплат работникам ГБДОУ детский сад № 52.

6.3.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

6.4. Надбавки стимулирующего характера.

6.4.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работникам ГБДОУ детский сад № 52 по результатам эффективности их деятельности и устанавливаются сотрудникам по основной должности согласно штатному расписанию.

6.4.2. Размеры надбавок стимулирующего характера и порядок их установления определяются: Положение о материальном стимулировании эффективности деятельности руководящих и педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения детского сада № 52, Положение о материальном стимулировании эффективности деятельности прочих специалистов, служащих и рабочих в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 52.

Стимулирующие выплаты руководителю ГБДОУ детский сад № 52 (надбавки, премии) устанавливаются приказом администрации района в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учетом оценки деятельности ГБДОУ детский сад № 52. Трудовой коллектив ГБДОУ детский сад № 52 может ходатайствовать перед администрацией о премировании руководителя.

6.5. Премирование и иные поощрительные и разовые выплаты.

6.5.1. Премирование и иные поощрительные и разовые выплаты (далее - выплаты) распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в ГБДОУ детский сад № 52, кроме заведующего ГБДОУ детский сад № 52. Рассмотрение о премировании и иных поощрительных и разовых выплаты производится в соответствии с Положением о Комиссии по назначению надбавок и доплат работникам в Государственном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 52.

6.5.2. Выплата работникам ГБДОУ детский сад № 52 облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

6.5.3. Единовременное (разовое) выплаты могут осуществляться в отношении работников ГБДОУ детский сад № 52:

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премии могут выплачиваться к праздничным датам:

Дню защитника отечества, Международному женскому дню (8 марта), Дню воспитателя и всех дошкольных работников, Новому году, в связи с юбилеями работников (50, 55, 60 - летием) или учреждения, в связи с уходом на пенсию, бракосочетанием (работника).

6.5.4. Для реализации поставленных целей в ГБДОУ детский сад № 52 вводятся следующие виды премирования работников:

объявление благодарности в приказе заведующего детским садом;

награждение почетной грамотой ГБДОУ детский сад № 52;

внесение благодарности в трудовую книжку работника;

награждение ценным подарком;

награждение денежной премией;

награждение почетной грамотой;

ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник образования Российской Федерации» и т.д.

6.6. Материальная помощь.

6.1. Материальная помощь выплачивается работникам ГБДОУ детский сад № 52 из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) с целью материальной поддержки и социальной защищенности в следующих случаях:

смерть близких родственников (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам).

6.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя заведующего ГБДОУ детский сад № 52. Заявление рассматривается на Комиссии по назначению надбавок и доплат работника в Государственном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 52 . Материальная помощь выплачивается, в виде фиксированной суммы по приказу заведующего ГБДОУ детский сад № 52.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Заработная плата работника ГБДОУ детский сад № 52, 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.

7.2. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации.