

ПРИНЯТО

решением Общего собрания работников
Протокол № 7 от «31» мая 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом по ГБДОУ детский сад № 67
Приморского района Санкт-Петербурга
от «31» мая 2023 г. № 28-ОД
Заведующий _____ Е.П. Климова
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ГБДОУ детского сада № 67
Приморского района Санкт-Петербурга
(новая редакция)

Санкт-Петербург

2023

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 67 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 67 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 67). Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон № 531-74), Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных организаций Санкт-Петербурга» (далее – Постановление № 256) и в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 67 за счет средств федерального бюджета и от иной, приносящей доход деятельности, не запрещенной законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения, которая включают в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга

1.3. Положение вводится для расчета оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 67.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.5. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.6. В Положении используются следующие основные понятия:

- **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;

- **окладная система оплаты труда** - совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

- **базовая единица** - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом 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;

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

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

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

- **фонд стимулирующих 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, и пр., 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 и качеством труда;

- **надбавки** - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определены статьей 333 Трудового кодекса РФ, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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».

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

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

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$B_0 = B \times K_1$, где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

K_1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое диплом бакалавра	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	
по программе подготовки специалистов среднего звена	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

2.2. Повышающие коэффициенты

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

K_2 - коэффициент стажа;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации работника;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

2.3. Коэффициент стажа (K_2)

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической

работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам в соответствии п.2.2 приложения № 1 Постановления № 256, в размере - 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона № 531-74 в размере - 0,15;

- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 Постановления № 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Закона № 531-74 в размере - 0,05.

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к Постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы

2.4.1. Коэффициент специфики работы в размере 0,30 устанавливается помощникам воспитателей, за участие в реализации образовательных программ.

2.4.2. Коэффициент специфики работы в размере 0,60 устанавливается педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

2.4.3. Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования.

2.4.4. Коэффициент на обеспечение книгоиздательской продукции и периодические издания устанавливается педагогическим работникам указанный в п. 16 Приложения № 2 Постановления № 256 в размере - 0,01

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающий коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа

работников образовательного учреждения.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с данной таблицей.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
	высшая категория	0,35	0,35	
	ведущая категория	0,25	0,25	
	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 работника устанавливается путем суммирования

коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона.

2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (К5)

Должности:

- Руководители 1 -го уровня

Руководитель заведующий ГБДОУ.

- Руководители 2-го уровня

Заместитель заведующего по АХР.

- Руководители 3-го уровня

Руководители структурных подразделений старший воспитатель, шеф-повар.

Исчисляется по формуле:

Орук = Бо + Бо x К3 + Бо x К4 + Бо x К5 + Бо x Кб, где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кб - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента К5 и Кб устанавливается в соответствии с данной таблицей:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
	Уровень 1 - руководители	0,80		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

2.7. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$Осп = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$, где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Б_о - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.8. При отнесении работников к категории специалистов, служащих руководствоваться Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

$Ос = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$, где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б_о - величина базового оклада <*>;

К2 - 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.

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

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

2.9.2. Тарификация рабочих ГБДОУ детский сад № 67 осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Разряды оплаты труда	Тарифный коэффициент
1	1,28
2	1,31
3	1,34

4	1,37
5	1,40
6	1,43
7	1,46
8	1,49

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

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

2.10. 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 работы.

РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат

3.1. 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.

3.2. 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, в ведении которого находится организация.

3.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются распорядительным актом руководителя ГБДОУ до 12 % к должностному окладу работника от базовой единицы.

РАЗДЕЛ 4. Доплаты

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

4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ).

4.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей или в связи с временной нетрудоспособностью сотрудника.

РАЗДЕЛ 5. Надбавки

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

5.2. С целью стимулирования качества труда сотрудников ежемесячно, кварталом, по итогам работы за год производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах».

5.3. Заведующему ГБДОУ размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Приморского района.

5.4. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

5.5. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

РАЗДЕЛ 6. Компенсационные выплаты

6.1. Доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера являются составной частью заработной платы, устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с использованием ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и определяются Перечнем

видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822), Закон № 531-74, Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» от 22.11.2011 года № 728-132.

Согласно указанному Перечню к ним относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу в размере согласно Приложению 4 Закона № 531-74. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца с даты приема на работу;

- ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) – молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3-х лет;

- денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга – педагогическим работникам государственных образовательных учреждений.

РАЗДЕЛ 7. Материальная помощь

7.1. Выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных обстоятельствах. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам в случае:

- тяжелого материального положения на приобретение лекарственных средств на лечение;
- в связи со смертью ближайшего родственника (ребенка, матери, отца, мужа, жены);
- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам);
- в связи со стихийным бедствием.
- в связи с рождением ребенка

7.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника с представлением документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств,

по приказу заведующего ГБДОУ детский сад № 67. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

7.3. Материальная помощь не может превышать 100% от должностного оклада.

РАЗДЕЛ 8. Премирование работников

8.1. Премирование сотрудников ГБДОУ детский сад № 67 оказывается в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБДОУ детский сад № 67.