Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 35 Колпинского района Санкт-Петербурга

ЗАВЕРЕНО ЦИФРОВОЙ ПОДПИСЬЮ
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 35
Колпинского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 31.08.2022

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГБДОУ № 35
_____ Н.В. Родионова
приказ № 24-А от 31.08.2022

Положение
об оплате труда работников

Санкт-Петербург
2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 2002 г. ст. 135,139 ТК РФ, законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (в ред. ЗАКОНОВ Санкт-Петербурга от 24.04.2018 № 218-45), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга", Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 "О мерах по реализации главы 9 "Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений", Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 (ред. от 11.10.2012) "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 09.11.2011).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя: оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам; коэффициенты квалификационного уровня, уровня образования, квалификационной категории; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения совета трудового коллектива.

1.4. Основные понятия и определения используются в настоящем Положении в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя и его заместителей, включает в себя: оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

2.2. Базовый оклад (должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе

работника Учреждения формируется на основе применения к базовой единице по профессиональной квалификационной группе базовых коэффициентов уровня образования.

2.3. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников бюджетных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, устанавливается на основании Законов Санкт-Петербурга.

2.4. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.5. Базовые коэффициенты уровня образования устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с образованием согласно схеме для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (Приложение 1).

2.6. Оклад (должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе работника Учреждения формируется на основе применения к базовому окладу по профессиональной квалификационной группе повышающих коэффициентов.

2.7. Повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, коэффициенты специфики работы и коэффициенты квалификации устанавливаются работникам Учреждения согласно схеме для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (Приложение № 1).

2.8. Виды и размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются согласно Положению о порядке установления и выплаты надбавок и доплат.

2.9 Стимулирующие выплаты категории педагогических работников производятся в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах педагогическим работникам на основании показателей эффективности деятельности каждого педагогического работника**.**

3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Система оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения включает в себя: должностной оклад; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми

актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

3.2. Должностные оклады руководителя и заместителей руководителя Учреждения формируются на основе применения к минимальным должностным окладам коэффициента уровня образования, коэффициента квалификации, коэффициента масштаба управления и коэффициента уровня управления согласно схеме для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3.3. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются согласно Положению о порядке установления и выплаты надбавок и доплат.

3.4. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются согласно распоряжению администрации Колпинского района Санкт-Петербурга.

4. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

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

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

Бо = Б*К1

Где: Бо – размер базового оклада работника;

Б – 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 подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель К1 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников

		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена:	1,30	1,30	1,30
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

4.3. 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.

4.3.1. 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:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа работы	Стаж работы от 0 до 2 лет	Не учитывается	0,05	0,05
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
	Стаж работы свыше 20 лет		0,50	0,25

4.3.2. Коэффициент специфики работы К3

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

Конкретный показатель К3 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Категория работников	Коэффициент специфики

		работы
1	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	0,20
2	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
3	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30

4.3.3. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт- Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014г. N 276 «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 просвещение 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 образований Российской Феде рации»).

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

Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. № 531-74 (ред. от 08.12.2016).

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты», указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255 (ред. от 10.12.2012) «О Методике определений штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практика.

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

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

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
	высшая категория		0,35	
	первая категория		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. Квалификационные категории по оплате труда педагогических работников устанавливаются согласно Распоряжениям Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга «Об установлении квалификационных категорий».

4.3.4. Коэффициент масштаба управления (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:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
	Группа 2	
	Уровень 1 - руководители	0,60
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30
	Группа 3	
	Уровень 1 - руководители	0,55
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25
	Группа 4	
	Уровень 1 - руководители	0,50

	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20

4.3.5. Коэффициент уровня управления (К6)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель».

Конкретный показатель К6 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

5. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА СТАВОК РАБОЧИХ.

5.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

5.1.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб от 12 октября 2005 г. N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (ред. от 08.12.2016). 3.1.2. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

5.1.2. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

5.1.3 Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

6. СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

6.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук.

Орук.=Бо+Бо*К3+ Бо*К4+Бо*К5+Бо*К6

Бо – величина базового оклада

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

К5 – коэффициент масштаба управления

К6- коэффициент уровня управления

6.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - Оспец.

Оспец.=Бо+ Бо*К2 +Бо*К3+ Бо*К4

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

6.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - Осл.

Осл.=Бо+ Бо*К2 +Бо*К3+ Бо*К4

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

6.5.Должностной оклад работника категории «Рабочий» - Ораб.

Ораб. = Б* ТК

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

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 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

7. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

7.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 12% должностного оклада в месяц в соответствии с аттестацией рабочего места. Список работников, которым устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и размеры доплат утверждается приказом заведующего Учреждения. Доплаты за неблагоприятные условия труда выплачиваются из фонда доплат и надбавок (надтарифного фонда).

7.2. Работникам, работающим в ночное время, устанавливается надбавка в размере 35 % к должностному окладу. Список работников, которым устанавливается надбавка за работу в ночное время утверждается приказом заведующего Учреждения. Надбавка за работу в ночное время выплачивается из фонда доплат и надбавок (надтарифного фонда).

7.3. Работникам, работающим в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время устанавливаются соответствующие доплаты. Указанные доплаты применяются в порядке, установленном действующим законодательством, их размеры не могут быть ниже нормативных.

7.4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

7.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителем учреждения в % от должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При наличии в штатном расписании Учреждения вакантной должности, выполнение работ, предусмотренных соответствующей должностной инструкцией, может быть поручено (полностью или частично) одному или нескольким штатным работникам. Дополнительная оплачиваемая работа по совмещаемой должности выполняется работником наряду с его работой, обусловленной трудовым договором в основное рабочее время. Доплата за совмещение профессий (должностей) выплачивается за счет экономии фонда заработной платы.

7.6. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по той же профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника, производится доплата за расширение зон обслуживания. Размер доплат за расширение зон обслуживания устанавливается по соглашению сторон.

8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

8.1 Порядок установления и назначения стимулирующих выплат отражен в отдельном Положении: «О материальном стимулировании работников».

8.2 Порядок установления и назначения доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, отражен в отдельном Положении «О назначении доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника ДОУ, за сложность и напряженность работы».

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи. Условия и порядок оказания материальной помощи отражен в Положении «О материальном стимулировании работников».

10. СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

10.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четырех) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

10.3. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

10.4. Общий объем работы работника Учреждения с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки,

10.5. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10.6. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные настоящим Положением, Положением о доплатах и надбавках и Положением о материальной помощи.

10.7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.