

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников

Представитель работников

_____ Н.В. Емельянова

Протокол № 1 от 09.01.2018 г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ детский сад № 34

_____ Т.А. Ходукина

Приказ № 1-д от 09.01.2018

**Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 34
Приморского района Санкт-Петербурга**

1. Основные положения

- Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГБДОУ. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения.
- Положение предусматривает систему оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского и бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов, а также по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

- Положение вводится для расчета оплаты труда работников ГБДОУ.
- Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.
- 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.
- 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 трудозатраты 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.
- Нормы часов педагогической (преподавательской) 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 (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"
- Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. 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" (с изменениями и дополнениями)
- **2. Схема расчетов должностных окладов работников**

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

Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

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

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Высшее профессиональное образование (далее ВПО) а) третья ступень ВПО (диплом «Магистр»)	1,5
б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
Среднее профессиональное образование; неполное высшее образование и X три полных курса высшего учебного заведения, а также учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)	1,2
Начальное профессиональное образование	1,08

Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

- **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.

- **Коэффициент стажа (К2)**

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

- **Коэффициент специфики работы (К3)**

Коэффициент специфики работы в размере 0,16 устанавливается помощникам воспитателей, участвующих в организации образовательного процесса

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования и осуществляющие подготовку к образовательному процессу

Коэффициент специфики работы в размере 0,15 устанавливается работникам, которые имеют неполное высшее образование или среднее профессиональное образование.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающий коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

- **Коэффициент квалификации работника (К4)**

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276) 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
2	3	4	5	6
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:	0,30; 0,35*	0,30; 0,35*	-
	высшая категория	0,25	0,25	-
	ведущая категория	0,20	0,20	-
	первая категория	0,15	0,15	-
	вторая категория			
	За ученую степень: доктор наук	0,40	0,40	-

кандидат наук	0,35	0,35	
Почетные звания Российской Федерации, СССР:	0,40	0,40	0,40
"Народный..."	0,30	0,30	0,30
"Заслуженный..."			
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.

- 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, старшая медицинская сестра.

Исчисляется по формуле:

$Орук = Бо + Бо \times К3 + Бо \times К4 + Бо \times К5 + Бо \times Кб$,

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
2	3	4	5	6
Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,50	-	-
	Уровень 2 - заместители	0,30		

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

- Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - 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.

- Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих
- Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).
- Тарификация рабочих ГБДОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Разряды оплаты труда	Тарифный коэффициент
1	1,12
2	1,15
3	1,20
4	1,23
5	1,26
6	1,29
7	1,33
8	1,43

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.

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

- При расчете вакансии применять следующие коэффициенты специфики:
 - педагогическим работникам на книгоиздательскую продукцию;
 - 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;
 - педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу;
 - помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ

3. Фонд надбавок и доплат

- 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.
- 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.

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 приказом заведующего ГБДОУ от 4 до 8 % за фактически отработанные часы на основании базовой ставки» к должностному окладу работника от базовой единицы.

4. Доплаты

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

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

5. Надбавки

- Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).
- С целью стимулирования качества труда сотрудников ежемесячно по итогам работы производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о

материальном поощрении работникам ГБДОУ».

- Заведующему ГБДОУ размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Приморского района.
- Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.
- 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.

6. Компенсационные выплаты

Материальная помощь сотрудникам ГБДОУ оказывается в соответствии с положением о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работникам ГБДОУ детский сад №34 Приморского района Санкт-Петербурга

7. Премирование работников

- Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.
- Премирование сотрудников ГБДОУ оказывается в соответствии с положением о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работникам ГБДОУ детский сад №34 Приморского района Санкт-Петербурга.

Молодцова Е.Н.

Разработал

Подпись

ФИО

ГБДОУ ДЕТСКИЙ САД № 34 ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Ходукина Татьяна Анатольевна, ЗАВЕДУЮЩИЙ ГБДОУ ДЕТСКИМ САДОМ № 34 ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
20.09.2021 16:34 (MSK), Сертификат № 3455A000DFAC789443030B1B2720E05C