

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
Комитет по образованию
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №110 комбинированного вида
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Общим собранием
Протокол от 23.03.2023 № 5

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
ГБДОУ детского сада №110
И.А. Шорникова
Приказ от 23.03.2023 №21-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №110 комбинированного вида
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - **Положение**):

1.1.1. Является локальным актом государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №110 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее-ОУ) .

Разработано в соответствии с:

- 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**,
- Федеральным законом 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»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, Санкт-Петербурга (далее методические рекомендации по системе оплаты труда), утвержденными распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 г № 3737-р (с изменениями от 02.06.2021);
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - приказ N 276).

1.1.2. Регулирует порядок оплаты труда работников ОУ, установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим

профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера. Определяет нормы рабочего времени и учебной нагрузки.

1.1.3. Принимается общим собранием работников ОУ на неопределённый срок.

1.1.4. Утверждается приказом руководителя ОУ.

1.1.5. Не может противоречить действующему законодательству Российской Федерации и Уставу ОУ.

1.1.6. Вступает в силу с момента регистрации приказа об его утверждении.

1.2. Система оплаты труда работников ОУ устанавливается локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами Санкт-Петербурга и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. В ОУ устанавливается следующая структура заработной платы работников:

– оклад

– Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера. Указанные доплаты и надбавки выплачиваются работникам в случаях и порядке, которые предусмотрены настоящим Положением.

– **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 (далее ПКГ), 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; Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга

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

– **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, компенсационного характера, доплаты до МРОТ.

– **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудозатраты работника, которые не связаны с выполнением основных обязанностей работника по занимаемой должности

– **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.

1.2. Изменения и дополнения к Положению вносятся общим собранием работников ОУ и утверждаются приказом руководителя ОУ.

1.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

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
- 18 часов в неделю педагогу дополнительного образования
- 20 часов в неделю: учитель- логопед
- 36 часов в неделю: воспитателям (включая старшего воспитателя), педагогу-психологу общеразвивающих дошкольных групп.

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 ОУ помимо основной работы в ОУ 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 ОУ.

3. Порядок исчисления должностных окладов (тарификация)

3.1. 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.

3.2. 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).

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих				
Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие
1. Базовый коэффициент				
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	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	1.4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1.3	1.3	1.3
	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	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
	Стаж работы от 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет	Не учитывается	0,05	0,05
	Стаж работы от 0 до 2 лет (молодой специалист)	Не учитывается	0,33	0,05
Коэффициент квалификации	высшая категория	0,35	0,35	-
	Первая категория	0,20	0,20	-
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	"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 масштаба управления	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
2.1. Коэффициент специфики работы				
	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ		0,30	
	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу		0,60	
	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ		0,20	
	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	
	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу		0,60	
	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации		0,20	
	Педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции		0,01	

Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации рабочих ОУ		
	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент
	1	1,28
	2	1,31
	3	1,34
	4	1,37
	5	1,4
	6	1,43
	7	1,46
	8	1,49
Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов		
Денежные выплаты молодым специалистам*	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000,00
	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500,00

3.3. 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.

3.4. 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.

4. Порядок установления доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера

Регламентируется Положением о порядке установления доплат, надбавок, премий и оказания материальной помощи работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 110 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга

4.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положениями о материальном стимулировании эффективности деятельности руководителей, педагогических работников, прочих специалистов, служащих, рабочих учреждения.

4.2. Доплаты компенсационного характера:

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 ОУ .

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

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).

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.

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.

5. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника

Устанавливаются по результатам анализа выполняемых функций и функций, предписанных должностными инструкциями в соответствующей занимаемой должности, предусмотренной штатным расписанием ОУ.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон и определяется в зависимости от объема дополнительной работы и временных затрат, требующихся для ее выполнения, устанавливается в абсолютных величинах, но не ниже 5% и не выше двухкратной величины должностного оклада (ставки).

6. 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.

7. Доплаты стимулирующего характера за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, доплаты стимулирующего характера за полную материальную ответственность работника:

– Устанавливаются по результатам анализа выполняемых функций и функций, предписанных должностными инструкциями ответственного лица.

– Размер доплат определяется в зависимости от объема дополнительной работы и временных затрат, требующихся для ее выполнения, устанавливается в абсолютных величинах, но не ниже 5% и не выше двукратной величины должностного оклада (ставки).

– Виды доплат, период, на который устанавливаются доплаты, их размер закрепляется по соглашению сторон и утверждаются приказом руководителя ОУ.

– Доплата производится в соответствии с фактически отработанным временем на основании приказа руководителя ОУ.

8. Специальные доплаты, в целях реализации положений ч. 3 ст. 133 ТК РФ, в виде установлений ежемесячной премии в размере, обеспечивающем заработную плату работника не ниже уровня минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работника ОУ, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге, без учета компенсационных выплат, доплат за выполнение дополнительной работы, доплат за совмещение профессий, должностей, премий к праздникам и юбилейным датам.

9.2. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, образовательное учреждение обязано в указанный выше срок выплатить неоспариваемую сумму.

9.3. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию образовательного учреждения соответствующих документов.

9.4. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9.5. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.