




ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
ГБДОУ детского сада № 104  
Невского района Санкт-Петербурга

Председатель  К.Б. Бочкарева  
Протокол № 1 от 31.08.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий ГБДОУ детским садом № 104  
Невского района Санкт-Петербурга

 А.В. Романова  
Приказ № 101 от 31.08.2022 г.



СОГЛАСОВАНО  
Первичная профсоюзная организация  
ГБДОУ детского сада № 104  
Невского района Санкт-Петербурга  
Председатель  М.Н. Сысоева  
Протокол № 1 от 31.08.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 104 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 104 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Положение, ГБДОУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими правоотношения в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников ГБДОУ, которая включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда включает 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** - 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** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете 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 и фонда надбавок и доплат;
- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- **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 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.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

Размер должностного оклада руководителя, специалиста, служащего ГБДОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1	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	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее	1,00	Базовая	Базовая

	образование		единица	единица
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>				

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно таблице 2.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
2	2	3	4	5	6

2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория			-
		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		
2.4	Коэффициент	Группа 1		-	-

	масштаба управления	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				
		2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
				Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
				Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили первые высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

3. Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга:

3.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности	0,15-0,20
3.2	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
3.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
3.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
3.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
3.6	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 3.

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

5. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

6. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

## **7. Размер фонда надбавок и доплат**

7.1. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится ГБДОУ – администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

7.2. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, порядок и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательных учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

## **8. Компенсационные выплаты**

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы), или долях должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8.2. В ГБДОУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 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);
- выплаты при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- оплата отпуска, связанного с обучением;
- выплаты по вынужденному прекращении работы не по вине работника;
- выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- выплаты в некоторых случаях при прекращении трудового договора;
- выплаты на отдых и оздоровление педагогических работников (1 раз в 5 лет);
- выплаты в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными актами.

8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном действующим законодательством.

## **9. Стимулирующие выплаты**

9.1. Работникам ГБДОУ могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам ГБДОУ устанавливается Положением по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат ГБДОУ.

## **10. Сроки выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении

работника: заработная плата за первую половину месяца 29 числа, за вторую половину месяца – 14 числа. Задержки заработной платы являются нарушением законодательства РФ.

## **11. Другие вопросы оплаты труда**

11.1. Штатное расписание ГБДОУ утверждается заведующим в пределах соответствующей части фонда оплаты труда и согласуется с администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

11.2. В штатное расписание ГБДОУ включаются должности руководителей, педагогического персонала, служащих, рабочих.

11.3. Численный состав работников ГБДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

11.4.. Оплата труда педагогического персонала устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и стимулирующих выплат, установленных показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников.

11.5.. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется действующими нормативными актами.

11.6. При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, используется почасовая система оплаты труда. В этом случае оплата производится только за фактически отработанное время.

## **12. Заключительные положения**

Настоящая редакция Положения об оплате труда работников ГБДОУ вступает в силу со дня даты подписания приказа заведующим и действует до принятия новой редакции Положения.