

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
ГБДОУ детского сада №13  
Петродворцового района СПб  
Протокол №\_1\_ от 10.01.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
ГБДОУ детского сада №13  
Петродворцового района СПб  
Приказ № 48 от 10.01.2025 г.  
И. И. Липченко

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
ГБДОУ детского сада №13  
Петродворцового района СПб  
Протокол № 2 от 10.01.2025 г.  
\_\_\_\_\_ Н. С. Станкевич

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития воспитанников Петродворцового района Санкт-Петербурга**

Положение  
о системе оплаты труда работников  
вводится в действие

с “ \_\_\_\_ ” 20 \_\_\_\_ года

## **1. Общие положения.**

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки";
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (с изменениями),
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями);
- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» (с изменениями);

в целях установления особенностей оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития воспитанников Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее — ГБДОУ).

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении, находящемся в ведении Комитета по образованию и администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга.

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

**Базовая единица** – расчетная единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год. **Базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника и применяемая для определении 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;

**Фонд оплаты труда** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

**Фонд должностных окладов** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

**Фонд надбавок и доплат** (далее -ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

**Доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда

**Надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер;

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определённых действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Оплата труда работников ГБДОУ, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ГБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. ГБДОУ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБДОУ, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников ГБДОУ, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.6. Правила формирования фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат указаны в приложении 2 к Положению.

1.7. Форма расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и форма тарификационного списка указаны в приложении 3 к Положению.

1.8. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников ГБДОУ, 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 данная организация является местом основной работы.

1.9. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГБДОУ определена в объеме не более 40 процентов.

## **2. Должностной оклад руководителя ГБДОУ**

### **2.1. Расчет должностного оклада руководителя ГБДОУ**

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

Руководителю коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится ГБДОУ.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K, \text{ где:}$$

Б<sub>0</sub> - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

## **2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя**

Для определения размера должностного оклада руководителя применяются следующие повышающие коэффициенты:  
коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации; коэффициент масштаба управления; коэффициент уровня управления.

### **2.2.1. Коэффициент специфики работы**

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

### **2.2.2. Коэффициент квалификации**

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению № 256.

«Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом № 276 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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации)».

### **2.2.3. Коэффициент масштаба управления**

При определении коэффициента масштаба управления руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителя, установленными в приложении 3 к постановлению № 256 (порядок отнесения к группам по оплате труда в приложении 1 к Положению);
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями и центрами, согласно приложению 4 к постановлению № 256.

### **2.2.4. Коэффициент уровня управления**

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению № 256.

### **2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя**

$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6$ , где:

$O_{рук}$  - размер должностного оклада руководителя;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации;

$K_5$  - коэффициент масштаба управления;

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

### **3. Должностные оклады специалистов (служащих) ГБДОУ**

#### **3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) ГБДОУ**

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) ГБДОУ (далее — специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$B_0 - B \times K$ , где:

$B_0$  - размер базового оклада специалиста (служащего);

$B$  - размер базовой единицы;

$K$  - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

#### **3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)**

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы;

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников ГБДОУ, которым устанавливаются повышающие коэффициенты -коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем ГБДОУ в соответствии с положением об оплате труда и с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ.

##### **3.2.1. Коэффициент стажа работы**

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Категориям работников, из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3.1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка<sup>1</sup>. 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 (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

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

педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления № 256 в размере 0,33;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

<sup>1</sup> Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

### **3.2.2. Коэффициент специфики работы**

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

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, для определения базового оклада в размере 0,15 не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

**Коэффициент специфики работы от базового оклада**, указанный в приложении 2 пункт 5 к постановлению № 256, устанавливается в ГБДОУ:

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 за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
3.	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
4.	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60

**Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада**, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению № 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

### **3.2.3. Коэффициент квалификации**

«Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению № 256.

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом № 276 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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации)».

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) 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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

### **3.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)**

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

$O_{\text{сп}}$  - размер должностного оклада специалиста;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_2$  - коэффициент стажа работы  $K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$O_c = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4, \text{ где:}$$

$O_c$  - размер должностного оклада служащего;

$B_0$  - величина базового оклада<sup>2</sup>;

$K_2$  - коэффициент стажа работы;

<sup>2</sup> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

#### **4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих**

##### **4.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих**

Размер тарифной ставки (оклада) работников ГБДОУ, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие) определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$T_{c(0)} = B \times T_k$ , где:

$T_c$  (о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

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

##### **4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих**

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

###### **4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации**

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 № 31/3-30 (далее справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих ГБДОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих ГБДОУ 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 образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБДОУ, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k, \text{ где:}$$

$T_{c(o)}$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

$K_c$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256;

$K_k$  - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников

**Порядок отнесения к группам по оплате труда**

1. Группы по оплате труда руководителя ГБДОУ, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга определяются не чаще одного раза в год Комитетом по образованию, администрацией Петродворцового района Санкт-Петербурга в соответствии с установленным ими порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления ГБДОУ.

2. При наличии показателей, не предусмотренных в Положении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в ГБДОУ, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию, администрацией Петродворцового района Санкт-Петербурга за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Комитетом по образованию, администрацией Петродворцового района Санкт-Петербурга.

4. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) ГБДОУ определяется по списочному составу на начало учебного года.

5. Для определения суммы баллов за количество групп в ГБДОУ принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября текущего на установленную предельную наполняемость групп.

6. За руководителем образовательной организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7. Комитет по образованию и администрация Петродворцового района Санкт-Петербурга вправе:

7.1. Относить ГБДОУ, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

7.2. Устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, следующую группу по оплате труда.

8. Должности главных специалистов предусматриваются для их введения в ГБДОУ, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей, с возложением на работника функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности ГБДОУ, а также по координации и методическому руководству группами специалистов.

Должность главного бухгалтера вводится в ГБДОУ, ведущего бухгалтерский учет и составляющие законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой оно отнесено по оплате труда руководителей.

9. Должность «старший воспитатель» в ГБДОУ вводится, так как работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников

## **Формирование фонда оплаты труда**

### **1. Фонд оплаты труда**

1.1. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ, находящегося в ведении Комитета по образованию и администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее - ФОТ) состоит из:

фонда должностных окладов работников ГБДОУ;  
фонда ставок рабочих ГБДОУ;  
фонда надбавок и доплат ГБДОУ.

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также учитывается коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее - постановление № 256) и приложением 5 к Постановлению № 256.

1.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times K_{\text{нд}},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией Петродворцового района Санкт-Петербурга).

### **2. Рекомендация по формированию фонда надбавок и доплат**

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

2.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий 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 выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. 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.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы установлены работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором.

2.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определены коллективным договором.

### **3. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу**

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте ГБДОУ.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться работы по дополнительным образовательным программам

Работнику (в том числе 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) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются ГБДОУ в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закреплены в коллективном договоре, локальном акте ГБДОУ.

## Приложение 3

### к Положению о системе оплаты труда работников

## **Формы расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и тарификационных списков**

## Расчет фонда оплаты труда по штатным расписаниям

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Годовой ФОТ
			на 01.01. г.	на 01.09. г.	Сред. год.		
1	Заведующий						
2	Зам. заведующего						
...							
12	Секретарь руководителя						
...							
<b>ИТОГО</b>							

Заведующий  
Главный бухгалтер

**Тарификационный список работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития воспитанников Петродворцового района Санкт-Петербурга**

(продолжение таблицы)

Коэффициент уровня образования	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты							Сумма коэффициентов	Всего должностной оклад		
		Стажа работы	Специфики работы	Квалификации			Масштаб управления	Уровень управления				
				Категория	Ученая степень	Почетное звание						
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20.		

(продолжение таблицы)

Объем работы (количество ставок)			Для педагогического персонала									
Всего	в том числе		Число часов в неделю			Заработная плата в месяц, руб., коп.		Доплаты и надбавки, руб., коп.				
	Основные	Совместители	Учебные часы (в том числе без оплаты)	Факультативы	Всего часов	За учебные часы	За факультативы	Всего	За классное руководство	За заведование кабинетом	За проверку тетрадей и др.	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33

(продолжение таблицы)

Всего заработка в месяц, руб., коп.	Примечание
-------------------------------------	------------

Всего	в том числе		
	Основные	Совместители	
34	35	36	37

Приложение 4  
к Положению о системе оплаты  
труда работников

**Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития воспитанников Петродворцового района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

\* Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

**ПРИНЯТ:**

Общим собранием работников ГБДОУ  
детского сада № 13 Петродворцового  
района СПб

Протокол № 2019

**УТВЕРЖДАЮ:**

Приказом по ГБДОУ детскому саду № 13  
Петродворцового района СПб  
№ от .2019

Заведующий \_\_\_\_\_ Н.А. Данилова

**СОГЛАСОВАНО:**

Первичная профсоюзная организация  
ГБДОУ детского сада № 13  
Петродворцового района СПб  
Председатель Виниченко Ю. В.

**Изменение в Положение**

**О системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада № 13 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития воспитанников  
Петродворцового района Санкт-Петербурга**

Введено в действие с 01.09.2019г.

Санкт-Петербург  
2019

1. В соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» внести изменение в п.3.2.2. Коэффициент специфики работы п.3 таблицы:

- Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу коэффициент 0,6