

«Согласовано»

Общим собранием  
ГБДОУ детский сад № 26  
Приморского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1 от «15» 01.2024 г.

«Утверждаю»

Приказ № 1-01/15 от «15» 01.2024 г.  
Заведующей ГБДОУ детский сад № 26  
Приморского района Санкт-Петербурга  
О.А. Прозорова



## ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников образовательного учреждения  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский  
сад № 26 Приморского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2024

## РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее – Положение) работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 26 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы, категории на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.4. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями Учреждения.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.6. Порядок стимулирующих выплат заведующему Учреждением устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга

1.7. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. 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.

1.10. 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 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 трудовые затраты 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

1.11. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601.

1.12. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Аванс выплачивается не позднее 27 числа каждого месяца, заработная плата не позднее 12 числа каждого месяца.

Тарификация педагогических сотрудников производится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

За время работы в период зимних праздников, а также в периоды карантинных с приостановкой образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации,

предшествующей началу праздников или периоду приостановки образовательной деятельности.

## РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, формируется из:

### 2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

$B_0$  – размер базового оклада работника;

$B$  – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

$K_1$  – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»:

а) Высшее образование (аспирантура, ординатура, ассистентура-стажировка) – 1,6

б) Высшее образование (магистр, специалист) - 1,5

б) Высшее образование (бакалавр) - 1,4

Среднее профессиональное образование - 1,3

Программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 1,28

Среднее (полное) общее образование - 1,04

Основное общее образование - 1,0

### 2.2. 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.

### 2.3. 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. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	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

### 2.4. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением № 1 постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогам (воспитателям) с высшим образованием – 0,810;

- педагогам (воспитателям) со средним специальным образованием – 1,010

- иным педагогическим работникам (музыкальный руководитель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре (в бассейне)) – 0,610

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

### 2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников.

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

Квалификационная категория	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшая категория	0,35	0,35	-
Первая категория	0,20	0,20	-
Почетные звания Российской Федерации, СССР – народный, заслуженный	0,40 0,30	0,40 0,30	0,40 0,30
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

## 2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (К5)

Должности:

Руководители 1-го уровня

Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования

Руководители 2-го уровня

Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.

Руководители 3-го уровня

Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера.

Исчисляется по формуле:

$$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K3 + B_0 \times K4 + B_0 \times K5 + B_0 \times K6,$$

где:

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

$B_0$  – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициентов (К5, К6) устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

**2.7. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:**

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

где:

O<sub>сп</sub> – размер должностного оклада специалиста;

B<sub>0</sub> – величина базового оклада;

K<sub>2</sub> – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K<sub>3</sub> – коэффициент специфики работы;

K<sub>4</sub> – коэффициент квалификации

2.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться следующим:

**Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:**

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

где:

O<sub>с</sub> – размер должностного оклада служащего;

B<sub>0</sub> – величина базового оклада <\*>;

K<sub>2</sub> – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K<sub>3</sub> – коэффициент специфики работы;

K<sub>4</sub> – коэффициент квалификации

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. Коэффициент квалификации для категории работников «рабочие», устанавливается только по рабочим основаниям, и применяются иные повышающие коэффициенты.

2.9.2. Должностной оклад в категории «рабочие» исчисляется по формуле:

$O_p = B_o \times K_t$  где:

$O_p$  - размер должностного оклада;

$B_o$  - базовая единица оплаты труда;

$K_t$  - тарифный коэффициент.

Тарифный коэффициент устанавливается для восьми разрядов оплаты труда

Разряд 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

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.

2.9.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с ЕТКС с 1-го по 6-ой разряды. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов

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

2.9.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации

2.10. 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.

### РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат

3.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) по всем категориям работников Учреждения (руководители, специалисты, служащие, рабочие) состоит из:

Фонда должностных окладов (руководители, специалисты, служащие) – ФДО (средства предусматриваются на год согласно штатному расписанию);

Фонд ставок рабочих – ФС

Фонда надбавок и доплат - ФНД. Величина ФНД устанавливается в процентном соотношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кид}$$

Где

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кид - коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливаемый отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

Учреждение самостоятельно определяет размер надбавок и доплат с учетом представительского органа работников - Комиссии по распределению ФНД.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь

3.4. Условия установления выплат:

3.4.1. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДО на период отпуска, командировок и т.п.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия заведующему Учреждением по распоряжению главы администрации Пригоровского района;
- премия заместителю заведующего Учреждением по приказу заведующего в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;

- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

#### РАЗДЕЛ 4. Доплаты

4.1. 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

4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат

4.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей

4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

4.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени

#### РАЗДЕЛ 5. Надбавки

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера)

5.2. Заведующему Учреждением размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Приморского района.

5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат ежемесячно для рабочих и административных работников, в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат. Надбавки устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании

5.5. Надбавки педагогическим работникам устанавливаются на полгода в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

5.6. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

## РАЗДЕЛ 6. Компенсационные выплаты

6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети)

6.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

6.3. Материальная помощь оказывается не более трех раз в год, в соответствии с локальными актами Учреждения.

6.4. Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный Размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором.

## РАЗДЕЛ 7. Премирование работников

7.1. Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

7.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;

- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.- в соответствии с локальными актами школы

7.3. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения на основании Положения о премировании.

7.4. Премияльный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФДН за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения

7.5. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.



Принято, пронумеровано и  
скреплено  
И.О. Заведующей ГБДОУ №26  
Приморского района г.СПб  
Прозорова О.А.  
20\_\_ г.