

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №27  
Московского района Санкт-Петербурга «Надежда»**

ПРИНЯТО  
На Общем собрании работников  
образовательного учреждения  
Протокол №8  
от «25» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий ГБДОУ д/с №27 «Надежда»  
\_\_\_\_\_ Н.В. Столярова  
Приказ № 323  
от «28» ноября 2022 г

Столярова Надежда Владимировна  
Подписано цифровой подписью: Столярова Надежда Владимировна  
Дата: 2024.04.17 09:51:49 +03'00'

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 27 Московского района Санкт-Петербурга  
«Надежда»**

**1. Общие положения.**

1.1. Целями введения настоящего Положения являются:

- установление гарантированной части оплаты труда работников ГБДОУ детского сада № 27 Московского района Санкт-Петербурга «Надежда» (далее – ДОО);
- унификация подходов к формированию оклада работников ДОО;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников ДОО, его профессионально-квалификационной структуры;
- обеспечения выплат заработной платы и иных предусмотренных законодательством выплат работникам ДОО в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 (с изменениями на 24 апреля 2018 г.) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга";
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 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»
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 г. N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 г. №256»
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05 апреля 2024 г. N 427-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р»

1.3. Для целей настоящего Положения применяются 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 (далее - ОСОТ) - 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 Детского сада, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- 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, 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.
- структура фонда оплаты труда: начисленные учреждением суммы оплаты труда в денежной форме за отработанное и неотработанное время, стимулирующие и компенсационные выплаты, связанные с режимом работы учреждения и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, выплаты за счет средств фонда социальной защиты.

## **2. Основные положения системы оплаты труда ДОО.**

2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.2. Формы тарификационного списка и штатного расписания ДОО определяются Приложением 3 к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию.

2.3. Формирование фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат ДОО определяется Приложением 2 к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию.

2.4. Схема для расчета должностного оклада работников ДОО регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года №531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.4.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo - 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 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности, исходя из уровня образования руководителей, специалистов и других работников учреждения.

2.4.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

2.4.3. Коэффициент стажа (K2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается семь групп по стажу работы.

Величина коэффициента стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (Приложение 1).

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.4.4. Коэффициент специфики работы (K3) устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

2.4.5. Коэффициент квалификации работника (K4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с действующими нормативными документами, на основании дипломов (доктора, кандидата наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

2.4.6. Должностной оклад работника категории "руководитель" исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6}, \text{ где:}$$

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

2.4.7. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

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

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.4.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 №37. Должностной оклад работника категории "служащий" исчисляется по формуле:

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

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада <\*>;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

-----  
<\*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

## 2.5. Оплата труда работников категории «рабочие»

2.5.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.5.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих, при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставки

рабочих определяются путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

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

2.6. 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 Детский сад является местом основной работы.

Для несовершеннолетних - оплата труда не ниже установленного оклада пропорционально отработанному времени (ст. 271 ТК РФ)

2.7. Расчет должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга производится согласно приложению №1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

2.8. Размер коэффициента специфики работы устанавливается заведующим ДОО согласно приложению №2 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

2.9. ДОО с учетом мнения представительного органа уполномоченного работниками ДОО в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяют виды и размеры надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих ДОО, порядок и условия их применения в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением о порядке установления, размерах и условиях выплат стимулирующего характера работникам, утвержденным заведующим ДОО, с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

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.

Вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев).

Размеры надбавок и порядок их установления определяется образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательной организации.

2.10. Премирование работников ДОО, оказание работникам материальной помощи осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением о порядке установления, размерах и условиях выплат стимулирующего характера работникам, утвержденным заведующим ДОО с учетом мнения представительного органа работников ДОО.

2.11. Заведующему ДОО доплаты, надбавки и премии устанавливаются нормативным актом администрации Московского района Санкт-Петербурга.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются решением представительного органа уполномоченного работниками ДОО и утверждаются приказом заведующего ДОО.

3.2. После внесения изменений в настоящее Положение или принятие его в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу и хранению не подлежит.