

ПРИНЯТО

Управляющий совет  
ГБДОУ детского сада № 105  
компенсирующего вида Невского  
района Санкт-Петербурга  
Протокол №1 от 30 августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ детский сад  
№ 105 компенсирующего вида  
Невского района  
Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ Е.Ю.Быкова  
Приказ № 284-ОД от 30 августа 2024 г.

Учтено мнение ПК  
ГБДОУ детский сад № 105  
компенсирующего вида  
Невского района  
Санкт-Петербурга  
от «30» августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 105 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА  
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург

2024

## 1. Общие положения

1.1. «Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 105 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга» (далее-Положение) регулирует оплату труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №105 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ, учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников ГБДОУ, которая включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными актами РФ:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»,
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 5 июля 2019 г. N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №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»,
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников».

1.1. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в ГБДОУ.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

## 2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников ГБДОУ включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В Положении применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ст.129 ТК).  
Месячная заработная плата работника включает в себя тарифную ставку (оклад), а также доплаты и надбавки, премии и другие выплаты, в том числе за вредные и опасные условия труда, за совместительство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время;
- **тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада:

**Величина базового коэффициента**

(в зависимости от уровня образования)

| Коэффициент уровня образования (базовый коэффициент)   | Руководители | Специалисты     | Служащие        |
|--|--------------|-----------------|-----------------|
| Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры стажировки   | 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             |
| Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,28         | 1,28            | 1,28            |
| Среднее (полное) общее образование   | 1,04         | 1,04            | 1,04            |
| Основное общее образование   | 1,0          | Базовая Единица | Базовая единица |

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя:

- - из стажа работы (К1 - коэффициент стажа работы);
- - условий труда (К2- коэффициент специфики работы);
- - из квалификации работника (К3 – коэффициент квалификации);
- - из масштаба и сложности руководства учреждением (К4 – коэффициент масштаба управления);

- - из должности, занимаемой в системе управления учреждением (К5 – коэффициент уровня управления);

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

- **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 должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** - 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.

2.5. **Нормы часов** педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки 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».

### 3. Схема расчета должностного оклада (условия оплаты).

3.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

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

#### 3.2.1. Коэффициент стажа (К1)

| Стаж работы     | Руководители   | Специалисты     | Служащие |
|-----------------|----------------|-----------------|----------|
| Более 20 лет    | Не учитывается | 0,50            | 0,25     |
| От 10 до 20 лет | Не учитывается | 0,48            | 0,20     |
| От 5 до 10 лет  | Не учитывается | 0,46            | 0,15     |
| От 2 до 5 лет   | Не учитывается | 0,45            | 0,10     |
| От 0 до 2 лет   | Не учитывается | От 0,05 до 0,33 | 0,05     |

3.2.2. Категорией работников, из числа специалистов (служащих), отвечающим 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 (далее - молодые специалисты) повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

3.2.3. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка<sup>1</sup>. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам

<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.

(служащим) по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

### 3.3. Коэффициент специфики работы (К2)

| Категория работников  | Размер    |
|---|-----------|
| Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности  | 0,15-0,20 |
| Работники, имеющие 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      |
| Педагогические работники за применение новых технологий при реализации образовательных программ   | 0,20      |
| Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу   | 0,60      |
| Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ   | 0,60      |
| Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий для педагогических работников   | 0,01      |

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

3.4. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 19.12.2022 № 2714-р «Об утверждении Административного регламента Комитета по образованию по предоставлению государственной услуги по организации и проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, педагогических работников частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации».

### 3.3. 1. Коэффициент квалификации (К3)

| Квалификационная категория  | Руководители | Специалисты  | Служащие     |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Высшая первая   | 0,35<br>0,20 | 0,35<br>0,20 |              |
| За ученую степень:<br>доктор наук<br>кандидат наук                          | 0,40<br>0,35 | 0,40<br>0,35 |              |
| Почетные звания Российской Федерации<br>«Народный ...»<br>«Заслуженный ...» | 0,40<br>0,30 | 0,40<br>0,30 | 0,40<br>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         |

3.4.2. 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

3.4.3. 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).

### 3.5. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организаций

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организаций (далее – руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

3.5.1. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации; коэффициент масштаба управления; коэффициент уровня управления.

#### 3.5.1.1 Уровень управления образовательным учреждением

| Уровень управления       | Должности                               |
|--------------------------|---|
| Руководитель 1-го уровня | Руководитель                            |
| Руководители 2-го уровня | Заместители руководителя                |
| Руководители 3-го уровня | Руководители структурного подразделения |

#### 3.5.1.2 Коэффициент масштаба управления (К4)

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| Руководитель 1-го уровня управления | 0,60 |
| Руководитель 2-го уровня управления | 0,40 |
| Руководитель 3-го уровня управления | 0,30 |

#### 3.5.1.3 Коэффициент уровня управления (К5)

|                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| Руководитель 1-го уровня управления | 0,70 |
| Руководитель 2-го уровня управления | 0,50 |
| Руководитель 3-го уровня управления | 0,30 |

## 4. Порядок и условия оплаты труда

### 4.1. Основные условия оплаты труда

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 ( ред. от 24.04.2018). Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

**Должностной оклад руководителя (Орук)** исчисляется по формуле:

$Орук = Б_0 + Б_0 \times K_2 + Б_0 \times K_3 + Б_0 \times K_4 + Б_0 \times K_5$ , где

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада;

К<sub>2</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>3</sub> - коэффициент квалификации работника;

К4 - коэффициент масштаба управления;

К5 - коэффициент уровня управления.

**Должностной оклад работника категории "специалист" (Осп)** исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + БохК1 + БохК2 + БохК3$ , где

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации

**Должностной оклад работника категории "служащий" (Ос)** исчисляется по формуле:

$Ос = Бо + БохК1 + БохК2$ , где

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада\*;

К1 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К2 - коэффициент специфики работы;

#### **Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.**

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. N 31/3-30**.

Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга Разряды оплаты труда

| 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 |

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. Ставка рабочих определяется путем умножения **базовой единицы** на соответствующий тарифный коэффициент

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

| Наименование повышающего коэффициента | Основание для повышения тарифной ставки (оклада)            | Величина повышающего коэффициента |
|---------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Коэффициент квалификации              | Почетные звания Российской Федерации СССР: «Заслуженный...» | 0,30                              |
|                                       | Ведомственные знаки отличия в труде                         | 0,15                              |

## 4.2. Распределение фонда надбавок и доплат (ФНД)

Фонд надбавок и доплат включает в себя:

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты руководителю ГБДОУ устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда руководителей -государственных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении администрации Невского района Санкт-Петербурга.

Стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ устанавливаются на основании приказа руководителя, в соответствии с соответствующими локальными актами ГБДОУ.

Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются в соответствии с локальными актами ГБДОУ.

## 5. Денежные выплаты

Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное 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 образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок с даты приема на работу в соответствии с законодательством, в размере:

| № п/п | Наименование выплат                   | Категория работников (получателей выплат)   | Размер выплат, руб. |
|-------|---------------------------------------|---|---------------------|
| 1     | Денежные выплаты молодым специалистам | Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании  | 2000                |
|       |                                       | Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена | 1500                |

\* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее

профессиональное 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 организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

## **5. Гарантии по оплате труда**

5.1. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией.

5.2. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации два раза в месяц.