


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

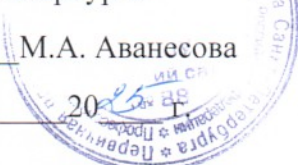
ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада № 88 Приморского
района Санкт – Петербурга
Протокол от 29.08.2025 № 1


СОГЛАСОВАНО

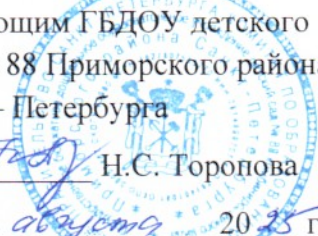
Председателем Профсоюзного комитета
ГБДОУ детского сад № 88 Приморского
района Санкт – Петербурга


М.А. Аванесова
«29» 08 2025 г.



УТВЕРЖДЕНО

Заведующим ГБДОУ детского
сада № 88 Приморского района
Санкт – Петербурга

Н.С. Торопова
«29» августа 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБДОУ детский сад № 88 Приморского района Санкт-Петербурга)
(новая редакция № 3)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 88 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с Уставом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 88 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ), трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга);
- Постановления 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);
- приказом Минпросвещения России 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»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций».

1.2. Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ, распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя ГБДОУ (далее – работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники), занимающих штатные должности в ГБДОУ.

1.3. Настоящее Положение принимается на Общем собрании работников ГБДОУ, с учётом мнения Профсоюзного комитета ГБДОУ, утверждается руководителем ГБДОУ и действует до момента введения нового.

1.4. В Положении применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных

окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

Базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая при определении базового оклада.

Повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.

Должностной оклад – гарантируемый 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 – формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ГБДОУ государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности ГБДОУ, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

Фонд должностных окладов (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемая на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов.

Фонд ставок (далее – ФС) – сумма денежных средств, направляемая на оплату труда рабочих;

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

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

Надбавки – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

1.5. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами работодателя.

1.6. Оплата труда работников ГБДОУ включает в себя:

– заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

– стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением и действующими локальными актами о стимулирующих выплатах и премировании работников ГБДОУ.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В ГБДОУ устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Ежемесячная оплата труда работников ГБДОУ состоит из постоянной и переменной частей.

Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Постоянной частью заработной платы является оклад (должностной оклад) согласно действующему штатному расписанию. Переменной частью оплаты труда являются стимулирующие выплаты, премии, а также надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

2.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. Условия оплаты труда работника ГБДОУ, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

2.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год.

2.9. В соответствии с распоряжением администрации Приморского района Санкт-Петербурга от 16.03.2023 № 246-р между ГБДОУ и Санкт-Петербургским государственным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия администрации Приморского района Санкт-Петербурга» (далее – ГКУ ЦБ) заключен Договор от 01.06.2023 № 124/23-Д о бухгалтерском обслуживании, организации и ведении бухгалтерского учета исполнения финансово-хозяйственной деятельности ГБДОУ в соответствии в действующим законодательством, регламентирующим ведение бухгалтерского учета, составление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности в Российской Федерации.

2.10. Работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату в сроки, которые определены трудовым или коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, но не реже чем каждые полмесяца. При выплате заработной платы ГКУ ЦБ удерживает с работников в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работников по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам ГБДОУ относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

3.4. В ГБДОУ применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Стимулирующая часть заработной платы работников ГБДОУ направлена на усиление материальной заинтересованности работников ГБДОУ, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности по реализации уставных целей и задач ГБДОУ.

4.1. В ГБДОУ предусматривается текущее и единовременное премирование:

- текущее премирование стимулирующими выплатами осуществляется по итогам работы за месяц, в случае достижения работником высоких производственных показателей, при безупречном одновременном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором;
- единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника (по итогам успешной работы ГБДОУ за любой квартал или год, за выполнение дополнительного объема работ, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства ГБДОУ, за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию энергии, а также улучшение условий труда, техники

безопасности и пожарной безопасности, в связи с юбилейными (50, 55 лет и далее каждые пять лет) и праздничными датами (День дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля и др.).

4.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием общественного органа – Комиссии по распределению фонда надбавок и доплат ДООУ (далее – Комиссия). Комиссия формируется и осуществляет свою работу на основании Положения о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат.

4.3. Стимулирующие выплаты, в том числе премии, производятся одновременно с выплатой заработной платы за предыдущий месяц в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка на основании приказа руководителя ГБДОУ.

4.4. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности, уменьшать можно только те стимулирующие выплаты, премии, которые полагаются за период, в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание. Размер месячной заработной платы работника после снижения или невыплаты стимулирующих выплат, премии не должен уменьшаться более чем на 20% независимо от оснований, ставших причиной для снижения или невыплаты стимулирующих выплат, премии

5. Формирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ, находящегося в ведении Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию (далее – Комитет по образованию) и администрации Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ФОТ), состоит из ФДО, ФС и ФНД.

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 1,4 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 необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложениями № 2 и № 5 к Постановлению № 256.

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) * K_{\text{нд}}$$
, где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

$K_{\text{нд}}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию, администрацией Приморского района Санкт-Петербурга.

5.3. Размер $K_{\text{нд}}$, ФНД ГБДОУ ежегодно определяется администрацией Приморского района Санкт-Петербурга, в процентном отношении к фонду оплаты труда.

5.4. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ГБДОУ самостоятельно в соответствии с принятыми локальными актами Положением о порядке распределения стимулирующих выплат, премирования и оказания материальной помощи работникам ГБДОУ и Положением о распределении ФНД ГБДОУ.

5.5. Руководителю ГБДОУ размер коэффициента специфики работы для определения

должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

6. Формирование должностных окладов

6.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников ГБДОУ за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

6.2. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены действующим законодательством РФ.

6.3. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

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

$$Bo = B * K1$$

Где: Bo — размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБДОУ, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель K1 – для руководителей, специалистов, служащих определяется соответствии с таблицей:

N n/n	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

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

6.3. Повышающие коэффициенты

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

- К2 - коэффициент стажа работы;
- К3 - коэффициент специфики работы;
- К4 - коэффициент квалификации работника;
- К5 - коэффициент масштаба управления;
- К6 - коэффициент уровня управления.

6.3.1. Коэффициент стажа работы К2

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка или выписка из ЭТК.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке или выпиской из ЭТК, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель К2 – для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

N n/n	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы от 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33 ¹	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 ²	0,05
				0,05 ³	0,05

¹ Коэффициент стажа работы в размере 0,33 устанавливается педагогическим работникам, за исключением руководителей, если они отвечают 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 (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее – молодые специалисты).

² Коэффициент стажа работы в размере 0,15 устанавливается молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга,

³ Коэффициент стажа работы в размере 0,05 устанавливается специалистам и служащим, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга.

6.3.2. Коэффициент специфики работы К3

Размер коэффициента специфики работы работникам ГБДОУ устанавливается

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

руководителем ГБДОУ с учетом мнения представительного органа работников ГБДОУ согласно таблице:

Конкретный показатель КЗ - для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
КЗ	Коэффициент специфики работы	Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	Не учитывается	0,20	Не учитывается
		Педагогические работники, применяющие новые технологии при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20	Не учитывается
КЗ	Коэффициент специфики работы	Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,60	Не учитывается
		Помощники воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,60

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу, устанавливается пропорционально педагогической нагрузке, но не более чем на 1 ставку и 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.

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.

6.3.3. Коэффициент квалификации работника К4

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 Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 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).

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).

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее – ведомственные награды) являются: удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются: удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

В случае утраты ведомственной награды или удостоверения к ней представляется справка соответствующего Министерства, подтверждающая факт награждения.

Квалификационные категории по оплате труда работников устанавливаются

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

руководителем ГБДОУ согласно характеристикам соответствующих должностей.

Конкретный показатель К4 - для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

N n/n	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих ко- эффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специали- сты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К4	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	0,20
		За ученую степень:			
		первая категория	0,20	0,20	0,20
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Россий- ской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

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

6.3.4. Коэффициент масштаба управления (К5)

Коэффициент масштаба управления (К5) устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель К5 - для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ n/n	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество работников в образовательном	За каждого работника	1

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

	учреждении	Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
5	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15
6	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год администрацией Приморского района Санкт-Петербурга. Отнесение ГБДОУ к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в приложении № 3 Постановления № 256.

N п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
	Дошкольные Общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей ГБДОУ с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент уровня управления.

	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 - руководители	0,80
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
--	--	------

6.3.5. Коэффициент уровня управления (К6)

Коэффициент уровня управления (К6) устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представленной в приложении № 1 к Постановления № 256.

	<i>Наименование коэффициента</i>	<i>Основание для повышения величины базового оклада</i>	<i>Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»</i>
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 — заместители руководители	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных ' подразделений	0,30

7. Формирование фонда ставок рабочих

7.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБДОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих:

<i>Разряды оплаты труда</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Тарифный коэффициент (ТК)	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

7.1.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе Санкт-Петербурга.

7.1.2. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении, определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ, обусловленного трудовым договором.

7.1.3. Профессии рабочих 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.

7.1.4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

8. Схемы расчета должностных окладов

8.1. Расчет размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ГБДОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

уровня образования) в размере согласно приложению № 1 Закона Санкт-Петербурга.

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Для определения размера должностного оклада руководителей государственных учреждений Санкт-Петербурга и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

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

8.2. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук.

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4} + \text{Бо} * \text{К5} + \text{Бо} * \text{К6}.$$

Бо – величина базового оклада

К3 - коэффициент специфики работы

К4 - коэффициент квалификации работника

К5 - коэффициент масштаба управления

К6-коэффициент уровня управления

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Постановлению № 256

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
		Группа 1	Свыше 500 баллов		
К6	Коэффициент масштаба управления	Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
		Уровень 2 - заместители руководители	0,60	-	-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
		Группа 1	Свыше 500 баллов		
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
		Уровень 2 — заместители руководители	0,50		

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
--	--	------	--	--

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственным образовательным учреждением бюджета Санкт-Петербурга

<i>№ п/п</i>	<i>Объемные показатели</i>	<i>Условия расчета</i>	<i>Количество баллов</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	За группу	10
3	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие при образовательной организации филиала	До 100 человек	До 20
5	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		До 15
6	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

<i>п/п</i>	<i>Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга</i>	<i>Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям</i>			
		<i>Группа 1</i>	<i>Группа 2</i>	<i>Группа 3</i>	<i>Группа 4</i>
1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

8.3. Должностной оклад работника категории «Специалист» - О спец.

О спец.=Бо+ Бо*К2 +Бо*К3+ Бо*К4

Бо - величина базового оклада

К2 - коэффициент стажа

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 88 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

К3 - коэффициент специфики работы
 К4 - коэффициент квалификации работника

8.4. Должностной оклад работника категории «Служащий» - О сл.

$O \text{ сл.} = B_o + B_o * K_2 + B_o * K_3 + B_o * K_4$

B_o - величина базового оклада

K₂ - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

K₃ - коэффициент специфики работы

K₄ - коэффициент квалификации работника

8.5. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - О раб.

$O \text{ раб.} = B * T_K$

B - размер базовой единицы

T_K - тарифный коэффициент

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определены 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 – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

9. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплат</i>	<i>Категория работников (получателей выплат)</i>	<i>Размер выплат.</i>
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
2	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним профессиональным медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600

* 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

(направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

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

10. Тарификация работников и порядок ее проведения

10.1. Для установления размеров должностных окладов АУП, педагогических работников, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих в ГБДОУ создается постоянно действующая тарификационная комиссия (далее – Комиссия), которая проводит тарификацию работников (далее – тарификация).

10.2. Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном:

- распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р ««О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» «Методические рекомендации 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, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»» (далее – Методические рекомендации);

- ст.129 Трудового Кодекса РФ;

- Постановлением № 256;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Постановлением Минтруда России от 05.03.2004 № 30 «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих»;

- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

- приказом Минпросвещения России 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»;

- Постановлением Правительства Российской от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций».

10.3. Комиссия создается для рассмотрения вопросов, связанных с ежегодной тарификацией работников по состоянию на 1 января, в связи с изменением заработной платы или для вновь принятых на работу – в течение 5 дней с момента заключения трудового договора. Результаты работы Комиссии отражаются в тарификационных списках (приложение № 3 к Методическим рекомендациям).

10.4. Результаты проведения тарификации утверждаются заведующим ГБДОУ с учетом мнения профсоюзного органа ГБДОУ и доводятся до ГКУ ЦБ и администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

11. Штатное расписание

11.1. Штатное расписание ГБДОУ составляется руководителем, включает в себя все должности АУП, педагогических работников, специалистов, служащих, профессии рабочих и вступает в силу после утверждения руководителем ГБДОУ и доводится до ГКУ ЦБ и администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

11.2. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», в соответствии с приложением № 3 к Методическим рекомендациям, учитывая рекомендации Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.06.2025 № ОК-1835/08 «О примерных штатных нормативах».

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 204386788034329348492695391725163536704499088677

Владелец Торопова Наталья Сергеевна

Действителен с 11.09.2025 по 11.09.2026