Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 33
Колпинского района Санкт-Петербурга

196655, Санкт-Петербург, город Колпино, улица Тверская, дом 5, литера А
тел. +7 (812) 463-20-53, тел./факс +7 (812) 463-32-32

ЗАВЕРЕНО ЦИФРОВОЙ ПОДПИСЬЮ
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 33
Колпинского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

_____ Е.А.Полянская

Приказ от 28.08.2026 № 62-ф

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 33 Колпинского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол № 1 от 28.08.2026

2026

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 33 Колпинского района Санкт-Петербурга

1. Термины и определения

1.1. Для целей настоящего Положения «Об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 33 Колпинского района Санкт-Петербурга» (далее – Положение) применяемые в нем термины означают:

«Организация» – Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 33 Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб);

«Персонал» – работники ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб, на которых распространяется действие настоящего Положения.

«Базовый оклад» (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

«Должностной оклад» – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

«Доплата» – денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда; применяется при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.

«Заработная плата» (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

«МРОТ» – устанавливаемый федеральным законом (или законом субъекта РФ) минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за единицу времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).

«Надбавка» – дополнительная денежная выплата, направленная на стимулирование работников к повышению квалификации, росту уровня профессионализма и мастерства, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.), а также компенсирующая выплата за интенсивный/напряженный труд, за специальный режим работы и др.

«Норма труда» – мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.

«Премия» – поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором).

«Система оплаты труда» – применяемый в ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

«Тарифная ставка» – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«ТК РФ» – ***«Трудовой кодекс Российской Федерации»*** от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

«Трудовой договор» – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

«Трудовые отношения» – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

«Условия труда» – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

2. Общие положения

2.1. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами организации:

– Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, главы 20, 21;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

– Федеральным законом от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах публичной власти в субъектах Российской Федерации»;

– Федеральным законом от 03.07.2016 № 250-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование»;

– Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями и дополнениями);

– Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный Кодекс Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);

– Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики»;

– Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;

– Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

– Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге»;

– другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2.2. Цели применения настоящего Положения:

– обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических, тактических и оперативных задач, стоящих перед ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб;

– обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;

– достижение упорядоченности системы оплаты труда;

– оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

2.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2.4. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб с учетом специфики организации труда и его оплаты в ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб.

2.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня выплат стимулирующего характера;

– настоящего Положения;

– мнения представительного органа работников.

2.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.7. Учет фактически отработанного времени работниками ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб ведется в электронном табеле учета использования рабочего времени.

Порядок ведения и движения табеля, а также список ответственных лиц устанавливается соответствующим Приказом по организации.

2.8. Размер заработной платы работникам ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, повышающих коэффициентов к базовому окладу в зависимости от типа подразделения (должности), профессионального уровня.

2.9. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты два раза в месяц (15 и 30 числа) на указанный работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.10. Пособие по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием выплачивается:

- за первые три дня – за счет средств работодателя;

- за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности, – из Фонда социального страхования Российской Федерации;

2.11. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.12. Положение разрабатывается администрацией ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб, согласовывается с представителями трудового коллектива, обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается заведующим ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб.

3. Источники средств для выплаты заработной платы

3.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные

поощрительные начисления за производственные результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб при исполнении ими трудовой функции.

3.3. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

– должностной оклад (тарифная ставка) – фиксированное вознаграждение;

– дополнительные премии в соответствии с Положением;

– персональные надбавки в соответствии с Положением;

– доплаты и надбавки, предусмотренные законодательством РФ;

– доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за особые условия труда; отклонение от нормальных условий труда (работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные), в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);

– прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ).

При выполнении условий, установленных действующим законодательством РФ, к расходам на оплату труда также относятся суммы платежей (взносов) в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 250-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование».

Указанные выше выплаты осуществляются в случаях и порядке, предусмотренном настоящим Положением, и действующим законодательством РФ.

4. Основные условия оплаты труда

4.1. Оплата руководителей, специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе:

- 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» (с изменениями и дополнениями).

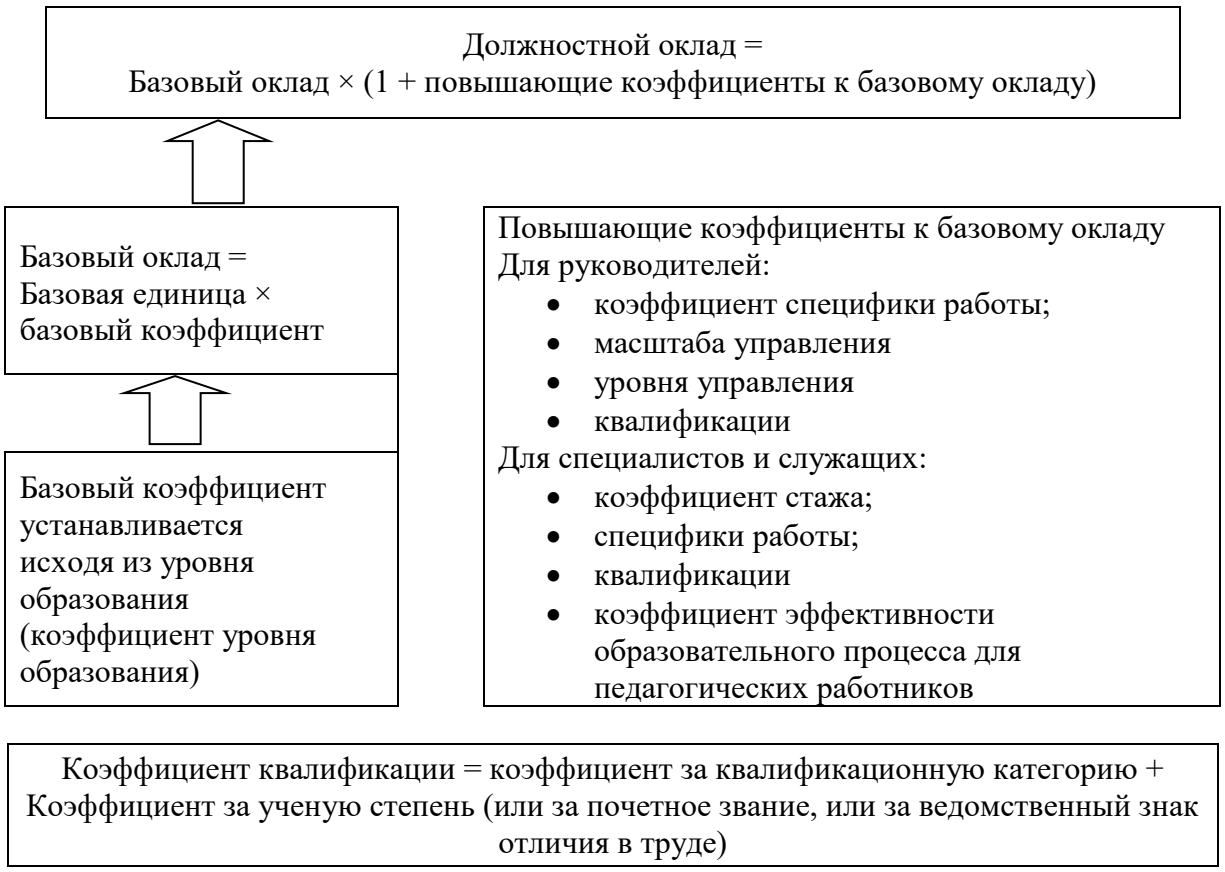


Рис.1. **Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего**

На формирование должностного оклада работника в первую очередь влияет **базовый оклад**, который исчисляется по формуле:

$$Бо = Б \times К1,$$

где Бо – размер базового оклада работника;
Б – размер базовой единицы;
К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

Основой формирования системы оплаты труда является базовая единица, согласно ст.5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга». Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год.

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

- К1 – коэффициент уровня образования работника;
- К2 – коэффициент стажа;
- К3 –коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент квалификации работника;
- К5 – коэффициент масштаба управления;
- К6 – коэффициент уровня управления.

Отнесение должностей руководителей к различным уровням управления

Уровень управления	Должности
Руководители 1 уровня	Руководитель учреждения образования (директор, начальник, заведующий)
Руководители 2 уровня	Заместитель руководителя учреждения образования (директора, начальника, заведующего); главный бухгалтер и др.
Руководители 3 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, старший мастер.

4.2. При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих ГБДОУ детский сад № 33 Колпинского района СПб, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки (рис.2.).

Тарифная ставка формируется также на основе базовой единицы, к которой применяют один из восьми установленных тарифных коэффициентов, а в случае необходимости – коэффициент квалификации и коэффициент специфики.

Коэффициент стажа для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию (в ред. Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 07.12.2018 № 3473-р). Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж по занимаемой должности (Приложение 1). Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок.

Коэффициент специфики устанавливается по тем, же основаниям, что и для категории работников «специалисты».

Коэффициент квалификации:

– для специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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 (Приложение 1);

– для категории работников «рабочие», устанавливается только по рабочим основаниям, о которых упоминалось при расчете коэффициента квалификации для специалистов, но при этом применяются другие повышающие коэффициенты:

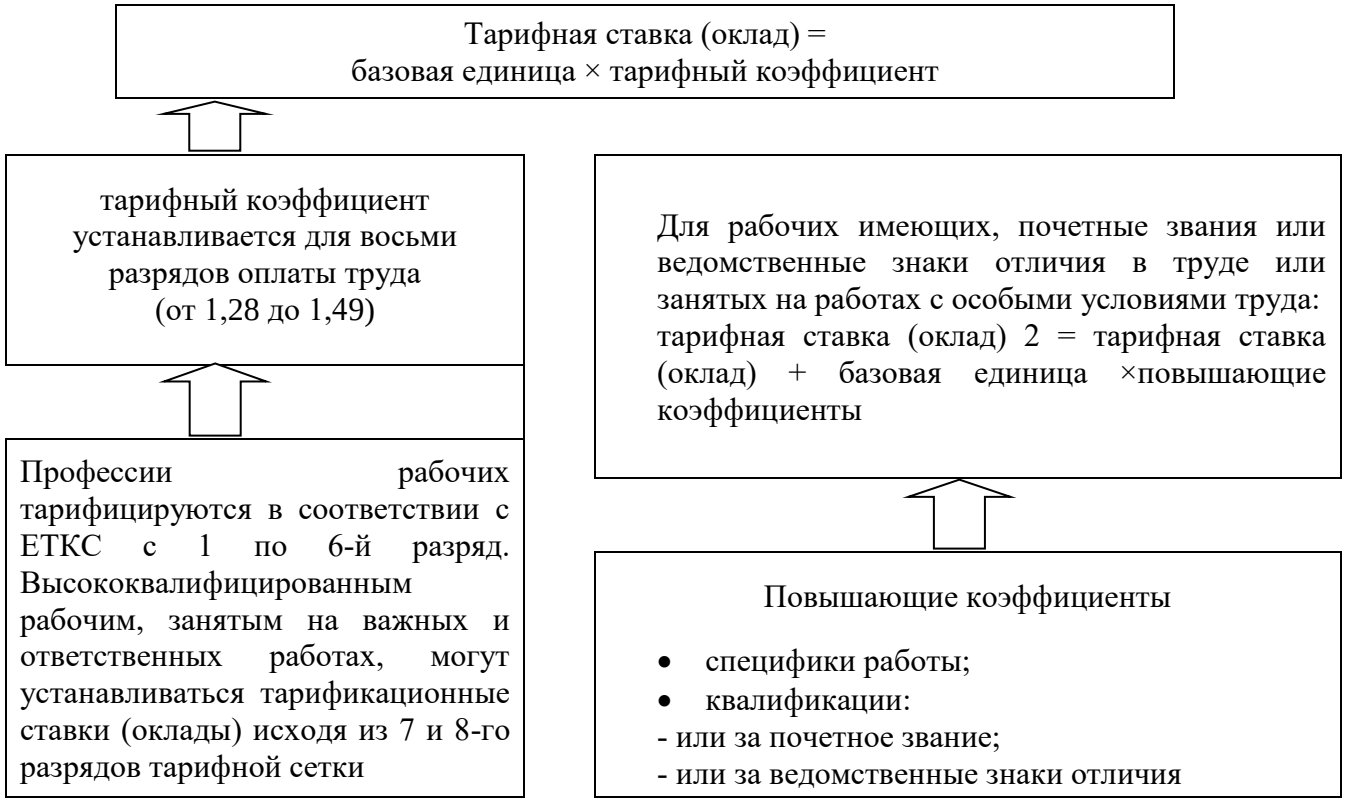


Рис.2. Схема расчета должностного оклада (тарифной ставки) рабочего

Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) по всем категориям работников образовательных учреждений (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 фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

$$ФНД = (ФДО + ФС) \times К_{нд}$$

где: ФНД – величина фонда надбавок и доплат;
ФС – фонд ставок рабочих;
ФДО – фонд должностных окладов;
$К_{нд}$ – коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05 (в ред. Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 22.01.2019 № 178-р).

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы (Приложение 1).

Образовательное учреждение самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера и мер социальной поддержки

5.1. Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам ДОУ, указаны в Положении «О порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы».

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада работников).

5.4. Выплаты работникам, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

– доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

– доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

– доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

– доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (ст. 154 ТК РФ).

Размер доплаты составляет 35 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

5.6. В соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный Кодекс Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга) педагогическим работникам установлены следующие меры социальной поддержки:

5.6.1. Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) молодым специалистам со стажем работы до 3 лет в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге (далее – компенсация затрат на проезд).

5.6.2. Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы за счет средств бюджета Санкт-Петербурга – педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности (профессии) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера.

6.3. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1

Схема расчета
должностных окладов руководителей, специалистов
и служащих государственных образовательных организаций
Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1. Базовый коэффициент					
1.1	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
		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
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1.	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
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33[1]	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15[2]	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

[1] Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам.
[2] Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
2.2	Коэффициент специфики работы	—	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		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
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 4		—	—
		Уровень 1 – руководители	0,50		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 – руководители	0,70	—	—
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 2

Коэффициент
специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организации Санкт-Петербурга категория работников	Коэффициент специфики работы
1.	**Дошкольные образовательные организации:**	
1.1.	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.2.	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.3.	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
1.4.	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60
1.5.	Педагогическим работникам[3]	0,01

[3] На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Приложение 3

Денежные выплаты
к должностным окладам отдельных категорий специалистов
Государственных образовательных организаций
Санкт-Петербурга

№ 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	5000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

<*>

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

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

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (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.