

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Детский сад №56  
Приморского района Санкт-Петербурга

---

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
ГБДОУ № 56

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий  
ГБДОУ д/с № 56  
Н.В. Закирова  
Приказ № 2-О от 09.01.2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**Государственного бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детский сад № 56**  
**Приморского района Санкт - Петербурга**

Санкт-Петербург  
2025

## 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 56 Приморского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее -Федеральный закон);
- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (далее-Закон) (в ред. от 01 ноября 2024г №595-138);
- Постановлением Правительство Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 06 декабря 2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 г. № 458 и от 21.06.2024 №505 О внесении изменений в Постановление 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».

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГБДОУ. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения.

В Положении используются следующие основные понятия:

- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра и применяемая для определения базового оклада;
- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга
- **фонд должностных окладов** (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - 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 трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда;
- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

- **заработная плата** (оплата труда работников) - 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, работа в особо 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);

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

- **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 труд без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Оплата труда работников образовательной организации, 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, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.5. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательной организации, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

1.6. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.7. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена в Приложении №3 к Методическим рекомендациям к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

## **2. Схема расчетов должностных окладов работников**

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категории руководители, служащие, специалисты определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

2.3. Базовый оклад работников, занимающих должности, относящиеся к категории руководители, служащие, специалисты определяется и исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов)

• **К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие *
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
К1	Коэффициент уровня образования	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	1,30	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.

#### 2.4. Повышающие коэффициенты

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

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

• **Коэффициент стажа (К2)**

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. 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 т.д.) 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. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

Конкретный показатель К2 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
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
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 *	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15*	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05*	

\*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет 0,33- педагогическим работникам – молодым специалистам, отвечающим 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 педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного 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 образовательной организацией, являющейся основным местом работы;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

\*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет- 0,15- устанавливается молодым специалистам (за исключением педагогических работников)- работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

\*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет- 0,05- устанавливается специалистам и служащим, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга и п.2.11 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

#### • Коэффициент специфики работы (К3)

- Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам образовательного учреждения согласно таблице:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
К3	Коэффициент специфики работы	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	от 0 до 1,50	0,20	0,15

	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	Не учитывается	0,20	Не учитывается
	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	Не учитывается	0,60	Не учитывается
	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	Не учитывается	0,20	Не учитывается
	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	Не учитывается	Не учитывается	0,60
	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеразвивающие программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	Не учитывается	0,50	Не учитывается

- Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием - 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.

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

#### • Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Порядком проведения аттестации

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196)

Конкретный показатель К4 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
К4	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		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		

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

- Коэффициент масштаба управления (К5)**

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группой по оплате труда руководителей государственного образовательного учреждения;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательным учреждением.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственным образовательным учреждением:

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5

		высшую квалификационную категорию	1
	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год исполнительным органом государственной власти Санкт –Петербурга в ведении, которого находится образовательная организация в соответствии с установленным им порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательной организации.

Группы по оплате труда руководителей государственного образовательного учреждения:

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	<b>Группа 3</b>	Группа 4

1	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	<b>До 350</b>	До 200
---	---	-----------	--------	---------------	--------

Конкретный показатель К5 масштаба управления для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководители»
К5	Коэффициент масштаба управления	<b>Группа 3</b>	
		Уровень 1 – руководитель образовательного учреждения	0,60
		Уровень 2 – заместитель руководителя (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе)	0,40
		Уровень 3 - руководитель структурного подразделения (шеф-повар, заведующий хозяйством)	0,30

- **Коэффициент уровня управления (К6)**

Коэффициент уровня управления К6 устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель» согласно таблице:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководители»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 – руководитель образовательного учреждения	0,70
		Уровень 2 – заместитель руководителя (заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе)	0,50
		Уровень 3 - руководитель структурного подразделения (заведующий хозяйством)	0,30

- Должностной оклад «руководителей» исчисляется по формуле:

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

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

- Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

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

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

$$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где:

$O_c$  - размер должностного оклада служащего;

$B_o$  - величина базового оклада <\*>;

$K_2$  - коэффициент стажа;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

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

- Должностной оклад работника категории «рабочий» исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k,$$

где:

$T_{c(o)}$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице:

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

Профессии рабочих образовательных организаций и центров тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

### 3. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

3.1. Работникам образовательной организации (молодым специалистам\*), за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, (далее - выплаты), размер которых устанавливается согласно таблице:

№ 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

3.2. Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу.

### 4. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников образовательного учреждения состоит из:

- фонда должностных окладов (далее - ФДО);
- фонда ставок рабочих (далее - ФС);

-фонда надбавок и доплат (далее - 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 1,3 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.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы.

#### **4.1. Фонд надбавок и доплат**

Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

#### **5. Доплаты**

Работнику (в т. ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей или в связи с временной нетрудоспособностью сотрудника.

#### **6. Надбавки**

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

С целью стимулирования качества труда сотрудников ежемесячно по итогам работы производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад №56 Приморского района Санкт-Петербурга».

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

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

Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

## **7. Материальная помощь**

Материальная помощь сотрудникам ГБДОУ оказывается в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад №56 Приморского района Санкт-Петербурга».

## **8. Премирование работников**

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

Премирование сотрудников ГБДОУ оказывается в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад №56 Приморского района Санкт-Петербурга».

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 56 ПРИМОРСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Закирова Наталья Вадимовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ**

**05.05.25** 14:05 (MSK)

Сертификат 865D196BD60F60F9733461C0C8BC4E09