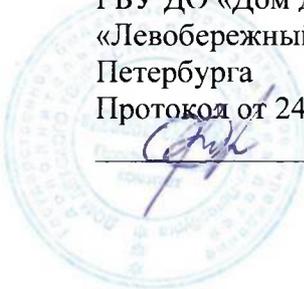


**ПРИЛОЖЕНИЕ №7  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
ГБУ ДО «Дом детского творчества  
«Левобережный» Невского района Санкт-  
Петербурга  
Протокол от 24.12.2025 г. № 4  
\_\_\_\_\_ Н.А. Орлова



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБУ ДО  
«Дом детского творчества  
«Левобережный» Невского района  
Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_ В.Н. Васильева  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.  
Приказ от 24.12.2025 г. № 210

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Дом детского творчества «Левобережный»  
Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБУ ДО «Дом детского творчества «Левобережный» Невского района Санкт-Петербурга, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования.

1.2. Система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается локальными нормативными актами, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательной организации.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** - это вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- **базовая единица – расчетная единица**, принимаемая для расчета должностных окладов размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок, работников образовательных организаций, устанавливаемая Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

размер базовой единицы: с 01 января 2026 г. – 18426,00 руб.

**базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения **базового оклада**.

- **Повышающие коэффициенты** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада:

К2 - коэффициент стажа работы;

К3- коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

- **Должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- **Фонд оплаты труда (ФОТ)** работников государственных организаций формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- **Фонд должностных окладов (ФДО)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **Фонд ставок рабочих**- сумма денежных средств, направляемых на оплату труда рабочих;

- **Фонд надбавок и доплат (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 трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- **Надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер

### Базовый коэффициент (Бо)

Уровень образования	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,0	1,0	1,0

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

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

Таблица 1

### 2.1.1. Коэффициент стажа (К2)

Стаж работы	Руководители	Специалисты	Служащие
Более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
От 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20

От 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
От 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
От 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33	0,05

Таблица 2

2.1.2. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Категория работников	размер
Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации	0,20
Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу начального общего образования	0,20
Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	0,20
Учителям за воспитательную работу	0,35
<ul style="list-style-type: none"> <li>• с высшим образованием «аспирант»</li> <li>• высшее квалиф. «специалист», «магистр»</li> <li>• квалификация «Бакалавр»</li> <li>• среднее специальное образование</li> </ul>	0,25 0,2667 0,2858 0,3077
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
Помощники воспитателей, за участие в реализации образовательных программ	0,30
Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее аспирантура, магистр, специалист, бакалавр, среднее специальное, начальное профессиональное образование</li> <li>• среднее (полное) общее образование</li> </ul>	0,01 0,11

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

Таблица 3

## 2.1.3. Коэффициент квалификации (К4)

Квалификационная категория	Руководители	Специалисты
Высшая	0,35	0,35
Первая	0,20	0,20
Вторая	0,15	0,15
<b>За ученую степень:</b>		
доктор наук	0,40	0,40
кандидат наук	0,35	0,35
<b>Почетные звания Российской Федерации</b>		
«Народный учитель»	0,40	0,40
«Заслуженный учитель»	0,30	0,30
<b>Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР</b>	0,15	0,15
<b>Ведомственные знаки отличия в труде</b>	0,15	0,15

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

\*Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада, устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Таблица 4

## 2.1.4. Уровень управления образовательным учреждением

Уровень управления	Должности
Руководитель 1-го уровня	Директор
Руководители 2-го уровня	Заместители директора, главный бухгалтер
Руководители 3-го уровня	Руководители структурного подразделения, зав. библиотекой, зав. столовой и др.

## 2.1.4.1 Коэффициент масштаба управления (К5)

(пример: учреждение относится к 1 группе по оплате труда)

Уровень 1	0,8
Уровень 2	0,6
Уровень 3	0,4

Таблица 5

## 2.1.4.2 Коэффициент уровня управления (К6)

Уровень 1	0,7
Уровень 2	0,5
Уровень 3	0,3

## 3. Порядок оплаты

### 3.1. Должностной оклад руководителя

Исчисляется по формуле:

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

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

### 3.2 Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

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

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

### 3.3 Должностной оклад работника категории "служащий" (УВП) исчисляется по формуле:

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

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада\*;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

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

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

Разряды оплаты труда	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 тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих образовательных организаций в соответствии со ст.4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы) исчисляется по формуле

$$\text{Тс} = \text{Бо} \times \text{Тк} \times \text{Кс} + \text{Б} \times \text{Кк}, \text{ где}$$

Тс - размер тарифной ставки;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент

Кс - коэффициент специфики (приложение 5 к постановлению № 256)

Кк - коэффициент квалификации (приложение 6 к постановлению № 256)

### 3.5 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	2	3	4
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 образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

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

впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

Состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы.

**3.6 Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников для которых данное учреждение является местом основной работ.**

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

4.1. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

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

4.1.1. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются приказом администрации Невского района Санкт-Петербурга, в ведении которой находится ГБУ ДО «Дом детского творчества «Левобережный» Невского района Санкт-Петербурга, с учетом оценки деятельности учреждения.

4.1.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании Приказа руководителя учреждения, в соответствии с Положением о порядке установления доплат, надбавок и материального стимулирования работников, утвержденном приказом руководителя учреждения, согласованном с профкомом учреждения.

4.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, четверть, триместр, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией учреждения по

рассмотрению установления доплат и надбавок, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

## **5. Гарантии по оплате труда**

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

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст.131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц.