Первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детского сада №44 Выборгского района Санкт-Петербурга
(название по Уставу)

Председатель _____ Н.А. Косарева
(подпись, фамилия, инициалы)

«29» 10 2026 г.

М.П. (если имеется)

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребёнка – детский сад №44 Выборгского района Санкт-Петербурга
(название по Уставу)

Заведующий _____ Н.В. Шарова
(подпись, фамилия, инициалы)

«5» 10 2026 г.

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ОТ 16 АПРЕЛЯ 2025 г. № 17010/25-КД МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Центра развития ребенка - детского сада №44

Выборгского района Санкт-Петербурга

(название по Уставу)

И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Центра развития ребенка - детского сада №44

Выборгского района Санкт-Петербурга

(название по Уставу)

НА 2025-2028 ГОДЫ

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"02" ноября 2026 г.
рег. № 8764/26-КД
Подпись

к к 17010/25-КД от 16.04.2025 г.

Санкт-Петербург
2026

Внести в Коллективный договор от 16 апреля 2025 г. № 17010/25-кд между администрацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада №44 Выборгского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада №44 Выборгского района Санкт-Петербурга следующие изменения и дополнения:

Пункт 3.12. Раздела 3. «Социальное партнерство. Гарантии прав Профкома и членов Общероссийского Профсоюза образования» изложить в следующей редакции:

«В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации председателю Профкома за счет средств работодателя устанавливается выплата в размере до 25% от оклада за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс».

Пункт 3.13. Раздела 3. «Социальное партнерство. Гарантии прав Профкома и членов Общероссийского Профсоюза образования» изложить в следующей редакции:

«Работодатель своевременно выполняет предписания или представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Пункт 4.8. Раздела 4 «Трудовые правоотношения» изложить в следующей редакции:

«В трудовой договор педагогических работников включать обязательные условия, содержащиеся в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации».

Исключить пункт 4.15 Раздела 4 «Трудовые правоотношения».

Пункт 4.24. Раздела 4 «Трудовые правоотношения» изложить в следующей редакции:

«Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Пункт 5.2. Раздела «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок), устанавливаются положением об оплате труда с учетом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 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 учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г.), распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р (ред. от 09.09.2019) «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом».

Пункт 5.3. Раздела 5 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением о порядке материального стимулирования, установления доплат, надбавок и выплат премий работникам».

Пункт 5.4. Раздела «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковскую карту, указанную в заявлении работника. За первую половину месяца – 27-го числа каждого месяца, а окончательный расчет – 12 числа каждого месяца, следующего за расчетным».

Пункт 5.5. Раздела «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов».

Пункт 6.2. Раздела 6 «Рабочее время, время отдыха» изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязан доводить до сведения работников под роспись информацию о педагогической нагрузке на следующий учебный год до наступления очередного оплачиваемого отпуска».

Пункт 6.5. Раздела «Рабочее время, время отдыха» изложить в следующей редакции:

«Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором».

Пункт 6.9. Раздела «Рабочее время, время отдыха» изложить в следующей редакции:

«При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска Стороны договорились о том, что отпуск предоставляется только на основании заявления работника. Продолжительность непрерывной работы устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию Сторон.

В случае, наличия средств, полученных от приносящей доход деятельности, по согласованию Сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен)».

Пункт 7.5. Раздела 7 «Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика» изложить в следующей редакции:

«По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами[1];

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки[2], а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза - Совета молодых педагогов».

Пункт 7.9. Раздела 7 «Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика» изложить в следующей редакции:

«Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя Профкома, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- тарификационной комиссии;

- комиссии по распределению фонда надбавок, доплат и выплат компенсирующего и стимулирующего характера работникам;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов».

Пункт 8.2.2. Раздела 8 «Охрана труда» изложить в следующей редакции:

«Работу комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий».

---

[1] Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении о наставничестве (целевой модели) наставничества педагогических работников, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

[2] Размер ежемесячной стимулирующей надбавки определяется в Положении о системе оплаты труда работников, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Пункт 8.3.10. Раздела «Охрана труда» изложить в следующей редакции:
«Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением в соответствии с установленными правилами и нормами (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 766н и № 767н)».

Пункт 8.3.18. Раздела «Охрана труда» изложить в следующей редакции:
«Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные, психиатрические освидетельствования (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии со ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке».

Пункт 10.10 Раздела 10 «Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора» изложить в следующей редакции:

«К коллективному договору приняты следующие приложения:

- соглашение по охране труда (приложение № 1);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение № 3);
- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (приложение № 4);
- перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами (приложение № 5);
- комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (приложение № 6);
- положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников (приложение № 7);
- положение о системе оплаты труда (приложение №8)»

Приложение № 1 к Коллективному договору «Соглашение по охране труда» изложить в новой редакции.

Приложение № 2 к Коллективному договору «Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска» изложить в новой редакции.

Приложение № 3 к Коллективному договору «Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда» изложить в новой редакции.

Приложение № 5 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты» изложить в новой редакции.

Приложение № 6 к Коллективному договору «Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам» изложить в новой редакции.

Приложение № 7 к Коллективному договору «Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ детском саду №44 Выборгского района Санкт-Петербурга» изложить в новой редакции.

Приложение №8 к Коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников» изложить в новой редакции.

Приложение № 1 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада №44 Выборгского района
Санкт-Петербурга на 2025-2028 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребёнка – детского сада №44
Выборгского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующим ГБДОУ детского сада №44 Выборгского района Санкт-Петербурга и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить Профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

2. Примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия		
1.1. Провести специальную оценку условий труда соответствии со ст. 212 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, 426-ФЗ «О специальные оценки условий труда»		
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда (в соответствии с Постановлением Правительства от 24.12.2021 г. № 2464, (ред. от 30.06.2026 г.)		
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с Профкомом в установленном порядке, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и с Приказу Минтруда России от 29 октября 2021 года N 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда».		
1.4. Разработка и утверждение программы вводного и первичного инструктажей, отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. Проведение инструктажей, заполнение журналов, протоколов проверки знаний.		
1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам		
1.6. Обеспечение структурных подразделений ГБДОУ Законодательными и иными нормативными правовыми актами по		

охране труда и пожарной безопасности		
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено дерматологические средства индивидуальной защиты.		
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа	
1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией		
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно	
2. Технические мероприятия		
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных производственных коммуникаций и сооружений		
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов		
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории		
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок.		
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил		
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Положением о порядке проведения		

медицинских осмотров		
3.2. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе		
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава		
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)		
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Едиными типовыми нормами (Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767 Н)		
4.2. Обеспечение работников дерматологическими средства индивидуальной защиты в соответствии с Едиными типовыми нормами (Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767 Н)		
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)		
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)		
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)		

Приложение № 2 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада №44 Выборгского района
Санкт-Петербурга на 2025-2028 годы

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Заведующий	3 дня

Обратите внимание! В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса Российского Федерации под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В п. 6.3. образца коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российского Федерации минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.

Таким образом, перечень работников может быть расширен, а продолжительность дополнительного отпуска может быть увеличена.

Приложение № 3 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада №44 Выборгского района
Санкт-Петербурга на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах,
в которых работники имеют право на доплаты за условия труда:

№ п/п	**Вид производства (работы)**	**Наименование структурного подразделения**	**Наименование профессии, должности**	**Размер доплаты**
1.	2.	3.	4.	5.
Раздел 1. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых работникам устанавливаются доплаты в размере до 12 % должностного оклада (тарифной ставки)				
1.	2.	3.	4.	5.
		Служащие	Помощник воспитателя	4%
		Рабочие	Машинист по стирке	4%
		Рабочие	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4%
Раздел 2. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются оплаты в размере до 24 % должностного оклада (тарифной ставки)				
1.	2.	3.	4.	5.

Приложение № 5 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада №44 Выборгского района
Санкт-Петербурга на 2025-2028 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 29.10.2021 № 767н (Приложение 1)

№ п/п	Профессия или должность	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Нормативный документ	Норма выдачи в год	Срок носки
1	Воспитатель	Халат х/б Косынка х/б	Согласно разделу III, п.24.9 СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно-эпидемические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»	2 2	1 год
2	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от механических воздействий Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Халат х/б для уборки групповых помещений (рабочий) Халат х/б для получения и раздачи пищи Фартук х/б Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (косынка или чепчик х/б) Перчатки для защиты от механических воздействий (резиновые)	п.3677 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение 1)	1 1 пара 1 1 1 1 12 пар	1 год
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от механических воздействий Обувь специальная для защиты от механических воздействий Перчатки для защиты от механических воздействий Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (косынка х/б или чепчик)	п.4031 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н	1 1 пара 12 пар 1	1 год
4	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий	п.1491 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н	1 1 пара	1 год
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	п.4932 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и	1 1 пара	1 год

		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение 1)	12 пар 1	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	п.4030 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение 1)	1 1 1 пара 12 пар 1 1	2 года 2 года
7	Уборщик территорий	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	п.4933 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение 1)	1 1 1 1 пара 12пар 12 пар 1	1 год 1 год 2 года 1 год 1 год 1 год 1 год

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам дерматологических средств индивидуальной защиты.
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 29.10.2021 № 767н (Приложение 3)

№ п/п	Виды смывающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц	Перечень профессий для выдачи смывающих средств
1.	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Всем сотрудникам в санитарно-бытовых помещениях (в дозаторах)

2.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	При работе с органическими растворителями	100 мл	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.	Средства гидрофобного действия	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	100 мл	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	100 мл	Помощник воспитателя, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий

Приложение № 6 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада №44 Выборгского района
Санкт-Петербурга на 2025-2028 годы

Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам согласно Приказа от 24 мая 2024 г. N 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работникам первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий»

1. Аптечка для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий комплектуется следующими медицинскими изделиями:

N п/п	Код вида номенклатурной классификации медицинских изделий	Наименование вида медицинского изделия в соответствии с номенклатурной классификацией медицинских изделий	Наименование медицинского изделия	Требуемое количество (не менее)
1.	182450	Маска хирургическая/медицинская, одноразового использования	Маска медицинская нестерильная одноразовая	2 шт.
	367580	Маска лицевая для защиты дыхательных путей, одноразового использования		
2.	122540	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, неопудренные, нестерильные, не антибактериальные	Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М	2 пары
	122560	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, опудренные, нестерильные		
	139350	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, неопудренные, нестерильные		
	139360	Перчатки смотровые/процедурные из полихлоропрена, опудренные, нестерильные		
	185830	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, нестерильные, не антибактериальные		
	185850	Перчатки		

		смотровые/процедурные нитриловые, опудренные, нестерильные		
	205280	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, неопудренные, нестерильные		
	205290	Перчатки смотровые/процедурные виниловые, опудренные, нестерильные		
	298450	Перчатки смотровые/процедурные из гваюлового латекса, неопудренные		
	320790	Перчатки смотровые/процедурные нитриловые, неопудренные, антибактериальные		
	321530	Перчатки смотровые/процедурные полиизопреновые, неопудренные, нестерильные		
	349230	Перчатки смотровые/процедурные полиизопреновые, опудренные, нестерильные		
	351490	Перчатки смотровые/процедурные из латекса гевеи, неопудренные, антибактериальные		
3.	327410	Маска для сердечно-легочной реанимации, одноразового использования	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот"	2 шт.
	351540	Загубник/покрытие для сердечно-легочной реанимации		
4.	210370	Жгут кровоостанавливающий на верхнюю/нижнюю конечность, ручной, многоразового использования	Жгут кровоостанавливающий для остановки артериального кровотечения	1 шт.
	210380	Жгут кровоостанавливающий на верхнюю/нижнюю конечность, ручной, одноразового использования		
5.	150130	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером	4 шт.

	150140	Рулон марлевый тканый, стерильный	не менее 5 м х 10 см или бинт фиксирующий эластичный нестерильный размером не менее 2 м х 10 см	
	279290	Бинт эластичный, нелатексный, одноразового использования		
	326320	Бинт эластичный, нелатексный, многоразового использования		
6.	150130	Рулон марлевый тканый, нестерильный	Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м х 14 см или бинт фиксирующий эластичный нестерильный размером не менее 2 м х 14 см	4 шт.
	150140	Рулон марлевый тканый, стерильный		
	279290	Бинт эластичный, нелатексный, одноразового использования		
	326320	Бинт эластичный, нелатексный, многоразового использования		
7.	223580	Салфетка марлевая тканая	Салфетки медицинские стерильные размером не менее 16 х 13 см N 10	2 упак.
	302910	Салфетка нетканая		
8.	122900	Лейкопластырь кожный гипоаллергенный	Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 х 500 см	1 шт.
	136010	Лейкопластырь кожный для фиксации повязки, не силиконовый		
	141730	Лейкопластырь кожный для фиксации повязки, силиконовый		
	269230	Лейкопластырь кожный водонепроницаемый		
9.	142270	Лейкопластырь для кожных покровов, антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 х 7,2 см	10 шт.
10.	142270	Лейкопластырь для кожных покровов, антибактериальный	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 4 х 10 см	2 шт.
11.	293880	Одеяло спасательное, многоразового использования	Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 х 210 см	2 шт.
12.	116910	Ножницы для перевязочного материала, многоразового использования	Ножницы для разрезания перевязочного материала и ткани	1 шт.
	260590	Ножницы хирургические общего		

		назначения, многоразового использования		

2. Аптечка комплектуется следующими изделиями:

N п/п	**Наименование**	**Требуемое количество (не менее)**
1.	Инструкция по оказанию первой помощи с использованием аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий	1 шт.
2.	Блокнот формата не менее А7	1 шт.
3.	Маркер черный (синий) или карандаш	1 шт.
4.	Футляр или сумка	1 шт.

Приложение № 7 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада №44 Выборгского района
Санкт-Петербурга на 2025-2028 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ детском саду №44 Выборгского района Санкт-Петербурга

Настоящее Положение (далее - Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка – детском саду №44 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее - ДОУ) разработано в соответствии Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации № 273 ФЗ».

Положение разработано на основании:

- Статьи 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации (введена Федеральным законом от 09.11.2024 №381-ФЗ).
- Распоряжения Минпросвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования. В том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письма Минпросвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ АЗ-1128/08 от 21.12.2021 г;

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБДОУ детском саду №44 Выборгского района Санкт-Петербурга определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (*далее* – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество — это выполнение сотрудником с его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому сотруднику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной либо получаемой другим сотрудником профессии (специальности).

Форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе (целевой модели) наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы (целевой модели) наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества *(«один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Реверсивное (взаимное) наставничество – это взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т. ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.

Реверсивное (взаимное) наставничество – профессионал/обучающийся младшего возраста становится наставником опытного работника/обучающегося старшего возраста по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог/старший обучающийся становится наставником молодого педагога/младшего обучающегося в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа ДОУ.

Ситуационное (оперативное) наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе». Ситуационное наставничество имеет более конкретный сегмент применения. В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на защите проекта, проведение мастер-класса, добровольческой акции и др. При необходимости можно привлекать специалистов, в том числе родителей. Оперативное наставничество используется как действенное средство в работе с родителями в период адаптации обучающихся, оно обязательно и необходимо; наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительные интуитивные способы сопровождения детей.

3. Организация системы (целевой модели) наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ГБДОУ детском саду №44 Выборгского района Санкт-Петербурга».

3.2. Педагогический работник назначается наставником приказом руководителя образовательной организации.

3.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы (целевой модели) наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных,

профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Выплаты за наставничество

8.1. Размер вознаграждения определяется работодателем. При расчёте выплаты за наставничество обычно учитываются:

- продолжительность наставничества;
- сложность обучения;
- объём задач наставника;
- формат работы с подопечным.

8.2. Оплата может устанавливаться несколькими способами: фиксированная денежная сумма, процент от должностного оклада, доплата за каждого обучаемого сотрудника.

Главное условие — размер выплат не должен быть ниже уровня, установленного отраслевыми соглашениями или нормативными актами.

8.3. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество педагогическому работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение № 8 к Коллективному договору
ГБДОУ детского сада №44 Выборгского района
Санкт-Петербурга на 2025-2028 годы

Положение о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада №44 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 (с изменениями на 1 ноября 2024 года) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 (с изменениями на 20 марта 2025 года) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н (с учетом изменений и дополнений) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 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»

- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 г. №268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего и профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам профессионального обучения»;

- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»;

- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт – Петербурге на соответствующий год;

- И другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2 Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательной организации с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3 Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов и служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательной организации.

1.4 Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- ✓ базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, 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 работника образовательной организации, 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 - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- ✓ фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- ✓ фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- ✓ доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- ✓ надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организация, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим программам дополнительного профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

1.6. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются приложением №5 к Положению.

1.7. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.8. 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).

1.9. 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, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Выборгского района.

1.11. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.12. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.13. Педагогическая нагрузка педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

1.14. В соответствии со ст. 131 Трудового Кодекса Российской Федерации формы оплаты труда выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с Коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы в натуральной форме.

2. Схема расчетов должностных окладов работников.

Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт–Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников

государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга», распоряжением Комитета по образованию от 6 декабря 2017 г. N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего учреждения определяется как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), занимаемой должности (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждения (коэффициент уровня управления).

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления и коэффициент уровня управления.

Руководителю организации размер должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат определяется администрацией Выборгского района Санкт-Петербурга.

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

Бо = Б х К1,

где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

К 1 - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника) устанавливается исходя из уровня образования согласно приложению №1 к настоящему положению.

Уровень образования работников образовательной организации, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

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

В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне - профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Лицам, имеющий 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).

Лицам, имеющим высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием (удостоверением, справкой с мест учебы об успешном окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки) устанавливается коэффициент уровня образования равный 1,6.

Повышающие коэффициенты

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

К 2 - коэффициент стажа;

К 3 - коэффициент специфики работы;

К 4 - коэффициент квалификации работника;

К 5 - коэффициент масштаба управления;

К 6 - коэффициент уровня управления.

2.2. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.2.1. Должностной оклад работника категории "Руководитель"

Таблица 1

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (заведующий) Образовательной организации
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (заведующего) образовательного учреждения
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений, заведующий хозяйством.

Исчисляется по формуле:

О рук = Бо + Бо х К3 + Бо х К4 + Бо х К5 + Бо х К6,

где:

О рук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением №3 к Положению.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей, определяемой администрацией Выборгского района Санкт-Петербурга в соответствии с приложениями №3,4 Постановления Правительства Санкт-Петербурга №256 от 08.04.2016 г.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением №3 к Положению.

2.2.2. Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:
Осп = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4,
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.

2.2.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:
Ос = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4,
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.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (Приложение №1).

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а так же сведения на основании которых выдана справка о работе.

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

- ✓ Коэффициент стажа работы по стажевой группе «от 0 до 2 лет» устанавливается следующим категориям работников образовательной организации:
- ✓ педагогическим работникам (молодым специалистам) государственной образовательной организации устанавливается коэффициент 0,33, 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 педагогической деятельности в образовательных учреждениях 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.

Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) устанавливается коэффициент 0,15, если они одновременно отвечают 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 образовательной организации по специальности 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.
- ✓ В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

Специалистам и служащим, не относящимся к категории «молодой специалист» устанавливается коэффициент в размере 0,05.

Изменение должностного оклада специалиста и служащего образовательной организации, в связи с изменением стажа работы, осуществляется на основании приказа руководителя, с даты перехода указанного работника в соответствующую стажевую группу.

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения №2 к Положению.

В образовательной организации предусмотрены следующие коэффициенты специфики:

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.

Коэффициент специфики 0,2 от базового оклада устанавливается работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональным образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающих должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования.

Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ.

Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, применяющим новые технологии при реализации образовательных программ.

Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

Коэффициент специфики 0,60 от базового оклада устанавливается всем педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ.

Коэффициент специфики 0,60 от базового оклада устанавливается по должности помощник воспитателя, за участие в реализации образовательных программ.

Коэффициент специфики за реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов:

Коэффициент специфики 0,3-0,35 от базового оклада устанавливается работникам образовательных учреждений оказывающих адаптированные основные общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов (специальное (коррекционное) общеобразовательное учреждение), учреждения может указываться его вид в зависимости от отклонений в развитии обучающихся (воспитанников), обозначаемый следующим образом: I вида, II вида, III вида, IV вида, V вида, VI вида, VII вида, VIII вида).

Коэффициент специфики 0,35 от базового оклада устанавливается всем педагогическим работникам учреждения, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов.

Коэффициент специфики 0,3 от базового оклада устанавливается прочим специалистам и служащим.

В образовательных учреждениях коэффициент специфики 0,3-0,35 устанавливается для повышения должностного оклада работникам на все часы работы.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,35 относятся заведующий, заместитель заведующего. Заведующий хозяйством получают коэффициент специфики 0,3.

Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Коэффициент специфики 0,25 от базового оклада устанавливается всем педагогическим работникам за исключением учителей, которым устанавливается коэффициент специфики за воспитательную работу.

Коэффициент специфики в группах за реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов.

Коэффициент специфики 0,3 от базового оклада устанавливается работникам образовательных учреждений, оказывающих адаптированные

основные общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов (образовательное организации с контингентом обучающихся по адаптированным образовательным программам не более 75% от общей численности обучающихся), учреждения может указываться его вид в зависимости от отклонений в развитии обучающихся (воспитанников), обозначаемый следующим образом: I вида, II вида, III вида, IV вида, V вида, VI вида, VII вида, VIII вида).

Коэффициент специфики 0,3 от базового оклада устанавливается всем педагогическим работникам учреждения, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,30 относятся заведующий, непосредственно курирующий вопросы по организации адаптированных общеобразовательных программ.

Коэффициент специфики работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей и(или) комбинированной направленности

Коэффициент специфики работы «работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности» устанавливается в диапазоне от 0,15 до 0,2 от базового оклада в соответствии с таблицами 1, 2, 3, 4

1. для учреждений компенсирующего вида

Таблица 2

Перечень должностей, имеющих право на установление коэффициента специфики 0,15-0,20.

Наименование учреждения	Категория персонала
Должности, работа в которых дает право на установление коэффициента специфики 0,20	
1.Дошкольные образовательные учреждения компенсирующего вида	1.Заведующий, заместитель заведующего (за исключением заместителя заведующего, выполняющего функции по административно – хозяйственной работе)), педагогические работники
2.Логопедические пункты в образовательном учреждении компенсирующего вида	2.Заведующий, учитель – логопед
Должности, работа в которых дает право на установление коэффициента специфики 0,15	
Дошкольные образовательные учреждения компенсирующего вида	Заместитель заведующего (выполняющий функции по административно – хозяйственной работе) прочие руководители (за исключением руководителей, перечисленных в п.1.), специалисты (за исключением

	специалистов, перечисленных в п.1.), служащие, рабочие

В дошкольных учреждениях компенсирующего вида коэффициент специфики 0,15-0,20 устанавливается для повышения должностного оклада работникам, указанным в таблице 1, на все часы работы.

3. Для учреждений комбинированного вида, имеющих группы компенсирующей направленности

В дошкольных образовательных учреждениях комбинированного вида, имеющих группы компенсирующей направленности коэффициент специфики 0,20 устанавливается для повышения должностного оклада педагогическим работникам (за исключением должностей учитель-логопед, учитель – дефектолог) только за время работы на этих группах. (Например: в 12 групповом дошкольном образовательном учреждении имеются 4 группы компенсирующей направленности и штатное расписание содержит 2 ставки музыкального руководителя. По расчету 4гр/12гр*2 ст=0,67ст=0,75 ставки. Только на 0,75 ставки может быть установлен повышающий коэффициент 0,20).

Коэффициент специфики 0,20 устанавливается для повышения должностного оклада работникам, замещающим должность, учитель – логопед, учитель – дефектолог, на все часы работы.

В случае наличия в дошкольном образовательном учреждении двух и более групп компенсирующей направленности заместителю руководителя, непосредственно курирующего вопросы коррекционной работы с детьми, устанавливается повышающий коэффициент специфики к должностному окладу - 0,15 (коэффициент устанавливается работникам, работающим по основной должности, без учета работы на условиях внутреннего совместительства).

Таблица 3

Перечень должностей, имеющих право на установление коэффициента специфики 0,15-0,20.

Категория персонала	Повышающий коэффициент
заместитель заведующего (за исключением заместителя заведующего, выполняющего функции по административно – хозяйственной работе) (при наличии двух и более групп коррекции), служащие – помощник воспитателя	0,15
Воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель – дефектолог, педагог – психолог, методист	0,20

3. для учреждений комбинированного вида, имеющих группы комбинированной направленности

В дошкольных образовательных учреждениях комбинированного вида, имеющих группы комбинированной направленности коэффициент специфики 0,15 устанавливается для повышения должностного оклада педагогическим работникам (за исключением учителя-логопеда, учителя – дефектолога) только за время работы на этих группах. (Например: в 12 групповом дошкольном образовательном учреждении имеются 4 группы компенсирующей направленности и штатное расписание содержит 2 ставки музыкального руководителя. По

расчету 4гр/12гр*2 ст=0,67ст=0,75 ставки. Только на 0,75 ставки может быть установлен повышающий коэффициент 0,20).

Коэффициент специфики 0,20 устанавливается для повышения должностного оклада работникам, замещающим должность учитель – логопед, учитель – дефектолог на все часы работы.

Таблица 4

Перечень должностей, имеющих право на установление коэффициента специфики 0,15

Категория персонала	Повышающий коэффициент
помощник воспитателя	0,15
Воспитатель	0,15
старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, методист.	0,15

для учреждений, на базе которых открыты структурное подразделение «Логопункт»

В дошкольных образовательных учреждениях (за исключением компенсирующих детских садов), открывающих на базе своего учреждения логопедические пункты для отдельных категорий работников, устанавливаются коэффициенты специфики в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Перечень должностей, имеющих право на установление коэффициента специфики 0,15-0,20.

Наименование должности	Повышающий коэффициент
Заведующий	0,15
Учитель - логопед	0,20

Коэффициент специфики педагогическим работникам, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу, пропорционально педагогической нагрузке работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях (всем педагогическим работникам работающих по основной должности, а так же работающих на условиях внутреннего совместительства), указанным в пунктах приложения №2 к настоящему Положению.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе не более чем на 1 ставку по основному месту работы (в соответствии с п. 3.2.2 распоряжения 3737-р от 6.12.2017г.), не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, аспирантуры - стажировки - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций высшим образованием, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием, подтверждаемое дипломом бакалавра - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональным образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с неполным или незаконченным высшем образованием, подтверждаемое документом, выданным до 01.09.2013 года - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием (средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональным образовании по программам подготовки рабочих (служащих)) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций основным общим образованием, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании - 0,011.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

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 от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт–Петербурга». Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением №4 к Положению.

Основанием для установления коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) являются документы, подтверждающие прохождение аттестации педагогическими и руководящими работниками, проводимой в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук).

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.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-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).

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.6.2. Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения №2 к Закону Санкт–Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» (далее - Закон Санкт – Петербурга).

Таблица 6

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

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

Тс(о) = Б х Тк + Б х Кс + Б х Кк,

где:

Тс (о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице приложения №2 к Закону Санкт-Петербурга;

Кс - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением №8 Положения;

Кк - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением №6 к постановлению N 256.

Профессии рабочих учреждения 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 учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт–Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

2.6.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, предусмотренной в таблице 1 приложения N 2 к Закону, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-

Петербурга и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, согласно приложению № 6.

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательной организации состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательной организации, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. Коэффициент уровня образования учитывается исходя из максимально-необходимых требований по конкретной должности в соответствии в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При формировании ФДО по вакантным должностям специалистов и служащих так же необходимо учитывать коэффициент стажа работы в размере 0,05, коэффициент специфики работы в соответствии с Приложением №2 к Положению. Коэффициент уровня образования учитывается исходя из максимально-необходимых требований по конкретной должности в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением № 2 и приложением №5 к Положению. (Пример: учитель гимназии (базовая единица (9174,0 х 1,5 +9174*1,5 х 0,61 (0,15 за гимназию + 0,25 за воспитательную работу + 0,2 за применение новых технологий+ 0,01 за книгоиздательскую продукцию) + 9174*1,5*0,05 (коэффициент стажа) =22 843,26 руб.), т.е. для определения ФДО по вакантной должности учителя гимназии будет учитываться ставка по указанному примеру.)

При формировании ФДО по вакантным должностям руководителей необходимо учитывать коэффициент уровня управления, масштаба управления.

Средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

При проведении тарификации работников по вакантным профессиям рабочих величина тарифного коэффициента определяется исходя из минимально – необходимого перечня работ для установления разряда по вакантной должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

ФНД = (ФДО + ФС) х Кнд,

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

3.2. Формирование фонда надбавок и доплат.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором (при наличии), трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором (при наличии) или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При составлении расписаний учебных занятий необходимо исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательной организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором (при наличии).

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей необходимо предусмотреть вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

В пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, а также в соответствии с «Положением о порядке материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада №44 Выборгского района Санкт-Петербурга» устанавливается система премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников определено в «Положении о порядке материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада №44 Выборгского района Санкт-Петербурга».

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.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в «Положении о порядке материального стимулирования, установления доплат и надбавок, выплат премий работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №44 Выборгского района Санкт-Петербурга»

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

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

впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности в течение одного года с момента получения диплома;

состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

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

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению №7 Положения.

5. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

5.1. Статья 236 ТК РФ - при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором (при наличии), локальным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Приложение 1.

Базовый коэффициент, устанавливаемый

работникам образовательной организации (К=1)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,60	1,60	1,60
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	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	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=2)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников

		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
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 <2>	0,05
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <3>	
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

<2> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".
(сноска введена Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

<3> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".
(сноска введена Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

Приложение 2.

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=3)

N п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организации Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации:	
1.1	Работникам за обеспечение функционирования групп	0,15-0,20

	компенсирующей и(или) комбинированной направленности	
1.2	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
1.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.4	Педагогическим работникам <4>	0,01-0,02
1.5	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 N 458)		
1.6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2024 N 505)		
1.7	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
(п. 5.6 введен Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 N 458)		

<4> На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Предельный диапазон коэффициента специфики в образовательной организации

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,5	от 0 до 1,5	от 0 до 1,5

Приложение 3

Коэффициент масштаба управления, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=5)

Наименование	Основание для повышения величины	Величина базового и

коэффициента	базовой единицы	повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 <1>		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Группа 2			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
	Группа 3			
	Уровень 1 - руководители	0,55		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
	Группа 4			
	Уровень 1 - руководители	0,50		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		

<1> Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3, в два и более раз.

Коэффициент уровня управления, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=6)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 4.

Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=4)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
	высшая категория	0,35	0,35	
	ведущая категория	0,25	0,25	
	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

Приложение 5.

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательной организации

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	2	3
Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Приложение 6.

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

N 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 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.

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 8.

В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

Приложение 7.

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета (окладов) рабочих образовательной организации (К=3)

Государственная образовательная организация Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2
Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья всех типов	0,15
Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15