

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад № 64

Приморского района Санкт-Петербурга



**УТВЕРЖДАЮ**

заведующий

 Т.В. Суворова  
приказ от 26.12.2019 № 80-ОД

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 64  
Приморского района Санкт-Петербурга**

**СОГЛАСОВАНО**

решением Общего собрания работников

ГБДОУ детского сада № 64

Приморского района Санкт-Петербурга

протокол от 25.12.2019 № 2

Санкт-Петербург

2019

## 1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) термины означают:

«ГБДОУ» – Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 64 Приморского района Санкт-Петербурга (далее ОО);

«**Базовый оклад**» - размер базового труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

«**Повышающий коэффициент**» - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

«**Базовая единица**» - единица, применяемая 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 и применяемая для определения базового оклада;

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

«**Доплаты**» - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

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

«**Молодой специалист**» - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

«**Надбавки**» - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер;

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

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

«**Система оплаты труда**» - применяемый в ДОУ, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

«**ТК РФ**» - «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

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

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

«**Условия труда**» - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека;

«**Фонд оплаты труда**» (далее – ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируются, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга; ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

**ФОТ** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок работников и фонда надбавок и доплат;

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

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

## **2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

2.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга с учетом специфики организации труда и его оплаты в ОО.

2.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- главами 20 и 21 Трудового кодекса РФ (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 04.07.2003 № 95-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (в ред. 05.02.2018 № 12-ФЗ);
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации

государственной социальной политики»;

- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24.04.2018);
- Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 (с изменениями и дополнениями) «Социальный кодекс» (принят ЗС СПб 09.11.2011);
- Законом Санкт-Петербурга от 27.11.2019 № 614-132 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов»;
- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190 «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
- Законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов»;
- Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2020 год (и каждый год);
- Уставом и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2.3. Система оплаты труда в ОО устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, применяемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

2.4. Цели применения настоящего Положения:

- повышение мотивации к качественному труду всех работников ОО;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей;
- привлечение молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

2.5. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ОО на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2.6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

2.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ОО с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ОО при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям, ст. 74 ТК РФ.

2.8. Учет фактически отработанного времени работниками ОО ведется и фиксируется в таблице учета рабочего времени.

2.9. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в редакции приказа Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234).

2.10. Размер заработной платы работников ОО определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, повышающих коэффициентов к базовому окладу, профессионального уровня.

2.11. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы на банковские пластиковые карты, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

2.13. Положение разрабатывается администрацией ОО, обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании работников ОО и утверждается заведующим ОО.

2.14. Введение в ОО системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2.15. Если какой-либо из пунктов настоящего Положения вступает в противоречие с действующим законодательством, ОО руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.

### ***3. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ***

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

3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ОО осуществляется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за производственные результаты и другие расходы, связанные с содержанием работников ОО при исполнении ими трудовой функции.

3.4. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

должностной оклад;

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга;
- персональные надбавки, премии в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга;
- компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;
- прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ).

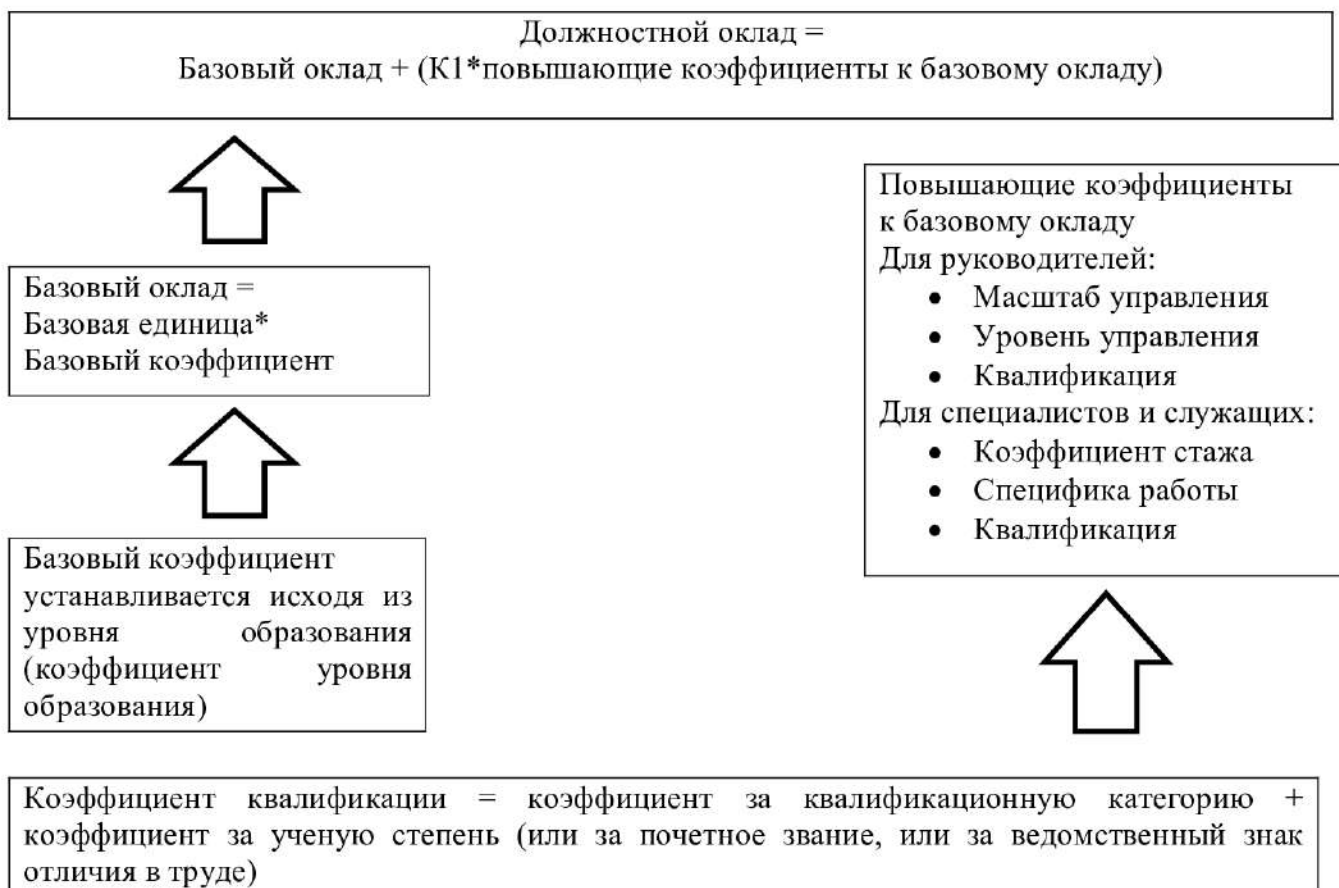
При выполнении условий, установленных действующим законодательством РФ, к расходам на оплату труда также относятся суммы страховых взносов: на обязательное пенсионное страхование (ОПС), страховые взносы на обязательное медицинское страхование (ОМС), страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ВНиМ); страховые взносы на травматизм (страхование от несчастных случаев).

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

#### 4. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда руководителей, специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих ОО производится на основе Постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся», и схемы расчета должностных окладов.

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



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

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

Основой формирования системы оплаты труда является базовая единица, согласно ст. 5 Закона от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24.04.2018), (с изменениями и дополнениями).

Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

**Коэффициент уровня образования** (базовый коэффициент) устанавливается по шести направлениям:

- высшее образование (магистр, специалист) – 1,5;
- высшее образование (бакалавр) – 1,4;
- среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) - 1,3;
- среднее профессиональное образование (квалифицированные рабочие, служащие) - 1,28;
- среднее общее образование – 1,04;
- основное общее образование – 1,00 (базовая единица).

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

- K2 – коэффициент стажа;
- K3 – коэффициент специфики работы;
- K4 – коэффициент квалификации работника;
- K5 – коэффициент масштаба управления;
- K6 – коэффициент уровня управления.
- За почетные звания Российской Федерации, СССР: «заслуженный...»
- За ведомственные знаки отличия в труде.

**Коэффициент стажа (K2)** для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается по пяти группам:

- Стаж работы от 0 до 2 лет – 0,05 (для молодых специалистов – 0,33)
- Стаж работы от 2 до 5 лет – 0,45 /0,10
- Стаж работы от 5 до 10 лет – 0,46 /0,15
- Стаж работы от 10 до 20 лет – 0,48 /0,20
- Стаж работы более 20 лет – 0,50 /0,25

**Коэффициент специфики работы (K3)** устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

- Помощникам воспитателей, участвующим в реализации образовательных программ – 0,30
- Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу – 0,60
- Работникам, имеющим среднее профессиональное образование и замещающим должность воспитателя детского сада – 0,20
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием – 0,01

- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации «бакалавр» – 0,01
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним профессиональным образованием – 0,012
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним общим образованием – 0,013
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием – 0,013

**Коэффициент квалификации (К4)** устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за почетное звание РФ, СССР (народный, заслуженный) или коэффициентом за ведомственный знак отличия. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимых в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

- Высшая категория – 0,35
- Первая категория – 0,20
- Вторая категория – 0,15
- почетные звания Российской Федерации, СССР: «заслуженный...» - 0,30;
- ведомственные знаки отличия в труде – 0,15.

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

$$\text{Должностной оклад} = \text{базовая единица} \times \text{тарифный коэффициент}$$



тарифный коэффициент устанавливается для восьми разрядов оплаты труда (от 1,28 до 1,49)



Для рабочих имеющих, почетные звания или ведомственные знаки отличия в труде или занятых на работах с особыми условиями труда: тарифная ставка (оклад) 2 = тарифная ставка (оклад) + базовая единица × повышающие коэффициенты

Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с ЕТКС с 1-го по 6-й разряд. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки



Повышающие коэффициенты:

- специфики работы, за обслуживание групп компенсирующей направленности;
- квалификации:
  - или за почетное звание;
  - или за ведомственные знаки отличия



При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих ОО Санкт-Петербурга оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки (рис.2).

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

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

### Отнесение должностей руководителей к различным уровням управления

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1 - уровня	Руководитель образовательного учреждения (заведующий)
Руководители 2 - уровня	Заместитель руководителя (заведующего) образовательного учреждения;
Руководители 3- уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением: столовой – шеф-повар).

**Должностной оклад работника категории «Руководитель» исчисляется по формуле:**

$Орук = Б_0 + Б_0 * К_4 + Б_0 * К_5 + Б_0 * К_6$  Где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Б<sub>0</sub> – величина базового оклада;

К<sub>4</sub> – коэффициент квалификации работника;

К<sub>5</sub> – коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К<sub>5</sub>) устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

К<sub>6</sub> – коэффициент уровня управления

Размер коэффициента (К<sub>6</sub>) устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

При исчислении заработной платы руководителя ОО, его заместителей, а также руководителей структурных подразделений применяется повышающий коэффициент масштаба управления в соответствии с группой по оплате труда, которая устанавливается распоряжением администрации Приморского района на каждый финансовый год.

**Должностной оклад работника категории «Специалист» исчисляется по формуле:**

$Осп = Б_0 + Б_0 * К_2 + Б_0 * К_3 + Б_0 * К_4$  Где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Б<sub>0</sub> – величина базового оклада;

К<sub>2</sub> – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К<sub>3</sub> – коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> – коэффициент квалификации.

**Должностной оклад работника категории «Служащие» исчисляется по формуле:**

$Ос = Б_0 + Б_0 * К_2 + Б_0 * К_3 + Б_0 * К_4$ , где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б<sub>0</sub> – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);  
К3 – коэффициент специфики работы;  
К4 – коэффициент квалификации.

### **Формирование фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) по всем категориям работников ОО (руководители, специалисты, служащие, рабочие) состоит из:

- фонда должностных окладов (руководители, специалисты, служащие) - ФДО (средства предусматриваются на год согласно штатному расписанию);
- фонд ставок рабочих – ФС;
- фонда надбавок и доплат – ФНД.

Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}$$
 где ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается локальным нормативным актом по учреждению.

ОО самостоятельно определяет размер доплаты надбавок должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплаты и надбавки руководителю ОО устанавливаются на основании распоряжения администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

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

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада работников).

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

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

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

1) Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.129 ТК РФ).

2) Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

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

работника.

3) Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.60, 151 ТК РФ)

5.4. Выплаты транспортных расходов, связанных с приобретением месячных проездных билетов, работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер (в соответствии со ст. 168 ТК РФ), осуществляется на основании авансового отчета по чекам, подтверждающим приобретение месячных проездных билетов.

5.5. В соответствии со статьями 44, 45, 46 главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 "Социальный кодекс" (принят ЗС СПб 09.11.2011), педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, установлены следующие дополнительные меры социальной поддержки:

- Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками государственных образовательных учреждений;

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

Размер базовой единицы, применяемой для расчета размера дополнительных мер социальной поддержки, предоставляемых в соответствии с настоящим Кодексом, равен по величине размеру базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год

5.6. В соответствии с приложением 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу. Выплаты рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности. Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца со дня приема на работу в размере:

- Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании 2 000,00 рублей;
- Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программе подготовки специалистов среднего звена – 1 500,00 рублей.

## **6 . ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

6.1. Выплаты материального стимулирования устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

6.2. Перечень, размер и порядок осуществления выплат материального стимулирования к должностным окладам работникам ОО устанавливаются соглашениями, локальными

нормативными актами.

6.3. Выплаты материального стимулирования работникам распределяются Комиссией по распределению выплат материального стимулирования ГБДОУ детского сада № 64.

6.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников ОО в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ОО распределяется между педагогическими работниками ОО в пределах выделенного финансирования.

6.6. Распределение выплат педагогическим работникам осуществляется по итогам работы за месяц.

6.7. Выплаты назначаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга.

6.8. Размер выплат материального стимулирования фиксируется в трудовом договоре или в дополнительных соглашениях к трудовому договору:

Статус выплаты	Наименование выплаты	Основание выплаты	Условие выплаты	Определение размера выплаты
Выплаты стимулирующего характера (Ст. 135 ТК РФ)	Ежемесячная выплата стимулирующего характера за качество работы	Критерии эффективности деятельности работников	В соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга	По решению Комиссии по распределению выплат материального стимулирования
	Выплата за интенсивность и высокие результаты труда	Приказ		
	Премияльные выплаты по итогам работы			

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Штатное расписание ОО согласовывается с администрацией Приморского района Санкт-Петербурга, утверждается руководителем ОО и включает в себя все должности ОО.

7.2. Фонд оплаты труда работников ОО формируется на календарный год исходя из плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджетных учреждений, могут направляться ОО на выплаты материального стимулирования в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты материального стимулирования в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга.

7.4. Из фонда оплаты труда ОО работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада № 64 Приморского района Санкт-Петербурга.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ОО на основании письменного заявления работника.

7.5. Тарификация работников и порядок ее проведения.

7.5.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов, служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация).

7.5.2. Сроки проведения тарификации утверждаются заведующим ГБДОУ с учетом мнения профсоюзной организации. При проведении тарификации применяются действующие нормативные акты, устанавливающие тарифно-квалификационные характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

7.6. Оплата труда.

7.6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, через перечисления на банковскую карту сотрудника. Днями выплат заработной платы являются: 12 и 27 числа месяца.

7.6.2. При выплате заработной платы сотруднику вручается расчетный листок с указанием:

- должностного оклада
- составных частей заработной платы за соответствующий период
- размер выплат, начисленных работнику, в том числе денежных компенсаций
- оплата отпуска
- выплаты при увольнении
- оплата больничных листов
- к удержанию
- выплачено
- всего выплат.

7.7. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения руководителем ОО и действует до принятия нового Положения. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением Общего собрания работников ОО и утверждаются приказом заведующего ОО. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.



прошнуровано,

пронумеровано и скреплено

печатью 14 листа(ов)

*заверено*

*И. П. Р. Суворов*

Ф.И.О., должность, подпись, расшифровка

*IS*



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575805

Владелец Суворова Татьяна Васильевна

Действителен с 29.06.2021 по 29.06.2022