



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №133  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга  
190103, г. Санкт-Петербург, ул.8-я Красноармейская, д.13, литер А  
т/ф 8(812)251-06-37

Принято  
решением Общего собрания работников  
образовательного учреждения  
Протокол от «12» января 2017г. № 3

Утверждаю  
Заведующий  
Н.В.Смирнова  
Приказ от «12» января 2017г. № 3



## ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда  
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 133  
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

## 1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) термины означают:

**«ГБДОУ»** – Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

**«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 трудовые затраты 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 ГБДОУ 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 и 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 и 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 доплат и надбавок»** (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 детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга с учетом специфики организации и труда и его оплаты в ГБДОУ.

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

— 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) исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (в ред. 25.11.2013),

— Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. 14.10.2014),

— Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (в ред. 04.06.2014),

— Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации и государственной социальной политике»

— Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 13.03.2014, 25.12.2015),

— Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 (в ред. 28.12.2012, с изменениями на 16.02.2016) «Социальный кодекс» (Принят ЗСПб 09.11.2011),

— Законом Санкт-Петербурга от 02.12.2015 № 747-145 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов»,

— Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»,

— Распоряжением правительства РФ от 26.11.2012 № 2190 «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»,

— Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»,

— Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. 15.10.2014),

— Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений»,

— Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начальнообщего, основного общего и дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга».

— Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год от 12 сентября 2016

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

2.3. Система оплаты труда в ГБДОУ 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 ГБДОУ;

— 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 ГБДОУ 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 ОУ с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ГБДОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.8. Учет фактически отработанного времени работниками ГБДОУ ведется и фиксируется в электронном и бумажном виде табеля учета использования рабочего времени. Порядок ведения и движения табеля, а также список ответственных лиц устанавливается соответствующим Приказом по ГБДОУ.

2.9. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.10. Размер заработной платы работников ГБДОУ 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 не рабочим 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 ГБДОУ, обсуждается, корректируется и согласовывается на Общем собрании работников Образовательного учреждения и утверждается заведующим ГБДОУ.

2.14. Введение в ГБДОУ 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, ОУ 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 ГБДОУ 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 доплаты и надбавки, премии и единовременные поощрительные выплаты за производственные результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников ОУ при исполнении ими трудовой функции.

Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

— должностной оклад;

— стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о доплатах, надбавках и других видах материального поощрения работников ГБДОУ детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

— персональные надбавки, премии в соответствии с Положением о доплатах, надбавках и других видах материального поощрения работников ГБДОУ детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

— компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;

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

При выполнении условий, установленных действующим законодательством РФ, к расходам на оплату труда также относятся суммы платежей (взносов) в соответствии с частью 2 статьи 12 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (в ред. 04.06.2014).

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 ГБДОУ производится на основе Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» и схемы расчета должностных окладов

$\text{Должностной оклад} = \text{Базовый оклад} + (K1 * \text{повышающие коэффициенты к базовому окладу})$
---



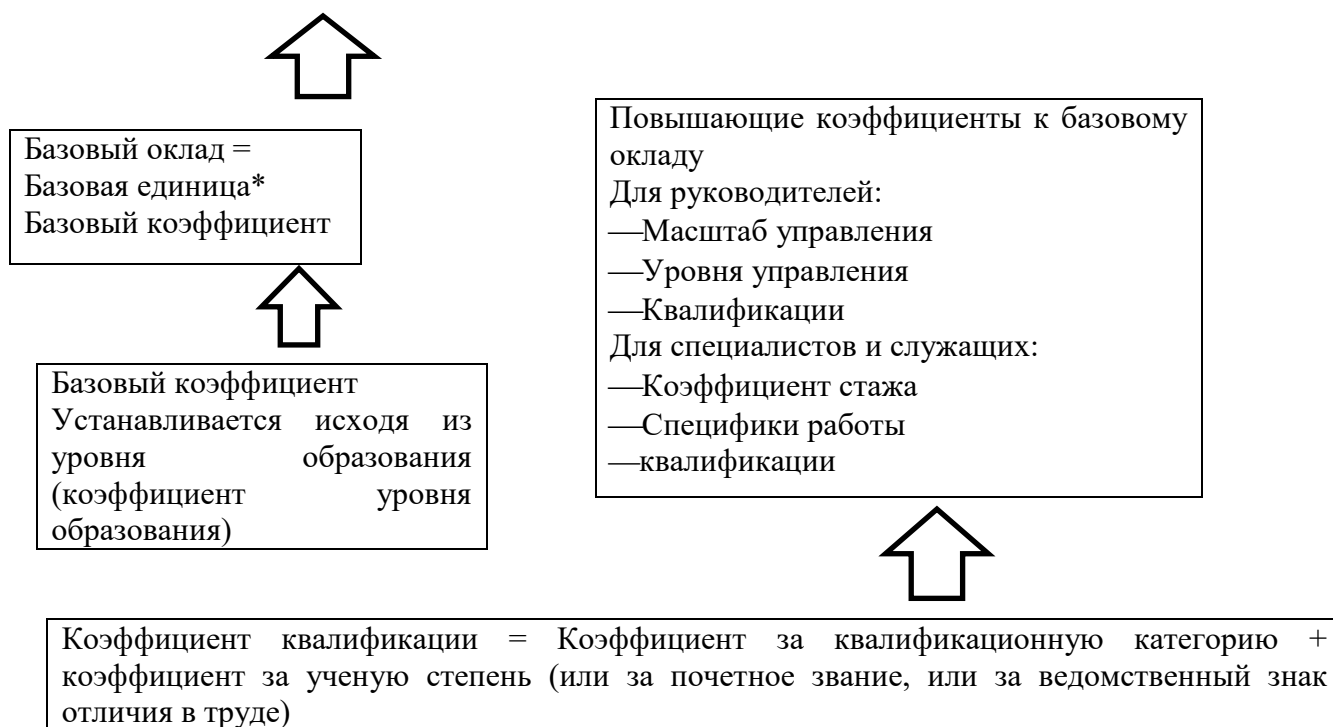


Рис.1.Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего

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«Об оплате труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями).

Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год.

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 (кв. 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– 0,00 (для молодых специалистов– 0,33) /0,05

- Стаж работы от 2 до 5 лет – 0,45 /0,10
- Стаж работы от 5– 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 (К3) устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

- Помощники воспитателей, участвующие в реализации образовательных программ – 0,30
- Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу – 0,50
- Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие 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)**

Коэффициент квалификации 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 и руководящих работников, проводимых в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.03.2010г № 209 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений. 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:

Должностной оклад = базовая единица × тарифный коэффициент
--





Тарифный коэффициент устанавливается для восьми разрядов оплаты труда (от 1,28 до 1,49) Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с ЕТКС с 1-го по 6-й разряд. Высоквалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки

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



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 ГБДОУ Санкт – Петербурга оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки (рис.2).

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

Рис.2.Схемарасчетадолжностногооклада (тарифной ставки) рабочего.

### 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	Руководителиструктурныхподразделений(заведующие структурным подразделением: столовой – шеф-повар и хозяйством).

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

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

Орук– размер должностного оклада руководителя;  $Б_о$  – величина базового оклада;  $К_4$ – коэффициент квалификации работника;  $К_5$ – коэффициент масштаба управления; Размер коэффициента ( $К_5$ ) устанавливается в соответствии с приложением 1к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;  $К_6$ – коэффициент уровня управления

Размер коэффициента (К6) устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

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

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

$Осп = Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо * К4$  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.

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

$Ос = Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо * К4$

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.

Формирование фонда оплаты труда

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

- фонда должностных окладов (руководители, специалисты, служащие)- ФДО (средства предусматриваются на год согласно штатному расписанию);

- фонда ставок рабочих –ФС.

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

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$  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.

ГБДОУ самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплаты и надбавки руководителю ГБДОУ устанавливаются на основании распоряжения администрации Адмиралтейского 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, локальным и нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты работникам, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (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 вредными (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 (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 (вред. 28.12.2012, с изменениями на 16.02.2016) "Социальный кодекс" (Принят ЗСПб 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 по фактически

выполненному объёму работы, но не более чем на ставку по основной должности. Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

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

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга».

6.2. Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам работникам образовательных учреждений устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами.

6.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются комиссией по определению эффективности образовательной деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 133.

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

6.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между педагогическими работниками ГБДОУ в пределах выделенного финансирования.

6.6. Распределение выплат педагогическим работникам осуществляется 2 раза в год.

6.7. Выплаты назначаются в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, премированию и других выплат материального поощрения работников и других выплат материального поощрения работников ГБДОУ детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

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

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
----------------------	---------------------------	---	---------------	----------------

За эффективность деятельности	2 раза в год	Положением о доплатах и надбавках, премированию и других выплат материального поощрения работников и других выплат материального поощрения работников ГБДОУ детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга	ежемесячно	В зависимости от количества баллов, на основании протокола Комиссии по определению эффективности образовательной деятельности педагогических работников ГБДОУ
-------------------------------	--------------	---	------------	---

6.9.К стимулирующим выплатам относятся также выплаты за интенсивность труда и результативность методической и инновационной образовательной деятельности педагогических работников высокие, которые осуществляются на основании Положения о порядке установления доплат, надбавок, премирования и других выплат и материального поощрения работников ГБДОУ детский сад № 133;

### **7.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕПОЛОЖЕНИЯ**

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

7.2. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ формируется на календарный год

7.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджетных учреждений, могут направляться ГБДОУ на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, премированию и других выплат материального поощрения работников и других выплат материального поощрения работников ГБДОУ детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

7.4. Из ФНД ГБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, премированию и других выплат материального поощрения работников и других выплат материального поощрения работников ГБДОУ детский сад № 133 Адмиралтейского района Санкт – Петербурга  
Решение об оказании материальной помощи ее конкретных размерах принимает руководитель ГБДОУ на основании письменного заявления работника.