



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ – ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 14  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности  
по физическому развитию детей Невского района  
Санкт – Петербурга

**ПРИНЯТО**  
на Общем собрании ГБДОУ № 14

Протокол № 2 от «26» 12 2016 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом заведующего ГБДОУ детского  
сада № 14

№ 10 от «23» января 20 17 г.

*Протокол № 2 от 26.12.16*

**СОГЛАСОВАНО**

председатель ПК

*Кош*  
О.Ю.Кононова

*Л.Д. Кузьма*

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 14 общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности  
по физическому развитию детей  
Невского района Санкт-Петербурга

## 1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) термины означают:

**«ГБДОУ»** – Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 14 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского 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 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 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 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 от 24.07.2004 по 03.07.2016 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 № 14 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга с учетом специфики организации 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 мест-

ного 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 государственной социальной политики»
- 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 ЗС СПб 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»,
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" с изменениями, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций», Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, утвержденных Распоряжением КО № 1863-р, от 30.06.2016 применяемыми, для определения размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих и рабочих, занимающих должности государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга.
- Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в ред. 15.10.2014),
- 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 профсоюзного органа работников ГБДОУ.
- 2.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ГБДОУ 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 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 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"
- 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 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 ГБДОУ, обсуждается, корректируется и согласовывается на Общем собрании и утверждается заведующим ГБДОУ, с учетом мотивированного мнения профсоюза.
- 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, ГБДОУ 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 начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за производственные результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников

ГБДОУ при выполнении ими трудовой функции.

- 3.4. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).
- 3.5. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части оплаты труда (складывающийся фонд должностных окладов, фонда ставок рабочих) и фонда надбавок и доплат.
- 3.6. Объем фонда надбавок и доплат оплаты труда состоит из, над тарифного фонда устанавливаемого Администрацией района в размере определяемым процентным соотношением к фонду оплаты труда Образовательного учреждения.
- 3.7. Фонд надбавок и доплат включает в себя:
  - 3.6.1. Стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах педагогическим работникам ГБДОУ детского сада № 14;
  - 3.6.2. Персональные надбавки, премии в соответствии с Положением о материальном стимулировании ГБДОУ детского сада № 14;
  - 3.6.3. Компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;
  - 3.6.4. 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).
- 3.8. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательной организации, заместители руководителя и др.), педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего (помощники воспитателя, младшие воспитатели, дворники, сторожа, повара, рабочие, уборщики служебных помещений и др.) персонала образовательного учреждения.
- 3.9. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, после согласования с Главой Администрации района. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества воспитанников).
- 3.10. Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников дошкольного образовательного учреждения определяется штатным расписанием Образовательного учреждения.
- 3.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственной образовательной организации Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников указанной образовательной организации Санкт-Петербурга, указан в таблице 1

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

#### 4. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда руководителей, специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих ДОУ 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

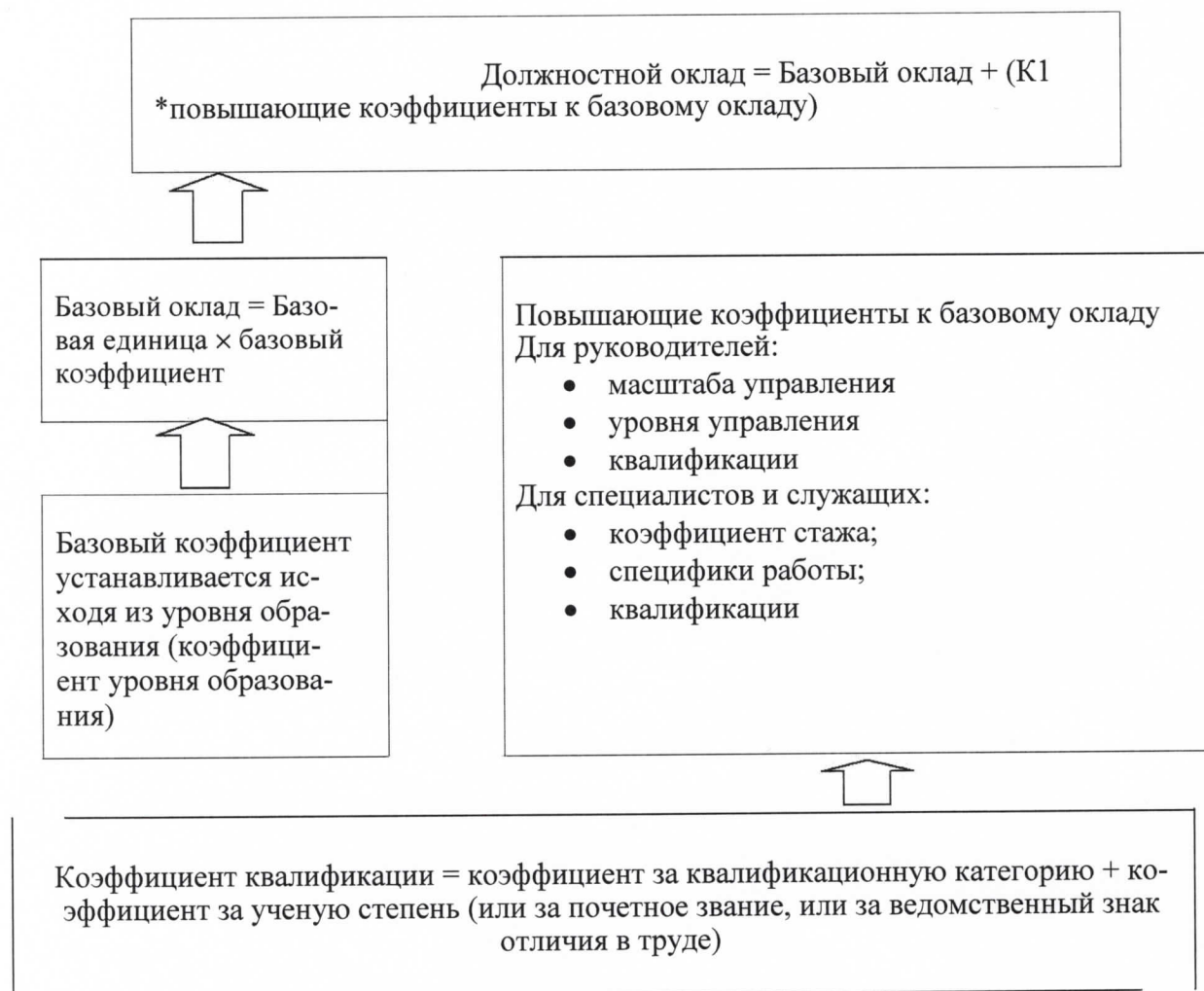


Рис.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего

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

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К1},$$

Где:

Бо – размер базового оклада работника; Б – размер базовой единицы;

К1 – 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:

- К2 – коэффициент стажа;
- К3 – коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент квалификации работника;
- К5 – коэффициент масштаба управления;
- К6 – коэффициент уровня управления.
- За почетные звания Российской Федерации, СССР: «заслуженный...»
- За ведомственные знаки отличия в труде.

**Коэффициент стажа (К2)** 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 квалификаци-



онную 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:

При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих ДООУ 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. Схема расчета должностного оклада (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	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением: столовой – шеф-повар и хозяйством).

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

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

Где:

Орук – размер должностного оклада руководителя; Бо – величина базового оклада; К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления; Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению

Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256; К6 – 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 ДООУ, его заместителей, а также руководителей структурных подразделений применяется повышающий коэффициент масштаба управления в соот-

ветствии с группой по оплате труда, которая устанавливается распоряжением администрации Невского района на каждый финансовый год

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

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

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:**

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

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.

## ***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, занятыми 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:

- 5.3.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.129 ТК РФ).
- 5.3.2. 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 оклада (должностного оклада) за час работы работника.

- 5.4. 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)
- 5.5. 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.
- 5.6. 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 (в ред. 28.12.2012, с изменениями на 16.02.2016) "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:
- 5.6.1. 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, являющимися педагогическими работниками государственных образовательных учреждений;
- 5.6.2. 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
- 5.7. 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 объему работы, но не более чем на ставку по основной должности. Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:
- 5.7.1. Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании 2 000,00 руб;
- 5.7.2. Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании 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, образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начально общего, основного общего 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 педагогам распределяются комиссией по определению эффективности образовательной деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада № 14,

6.4. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности педагогических работников ГБДОУ в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6.5. Стимулирующие выплаты образовательного учреждения распределяется между педагогическими работниками ГБДОУ в пределах выделенного финансирования.

6.6. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам осуществляется по итогам работы за периоды с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря.

Выплаты назначаются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах ГБДОУ детского сада № 14

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
Стимулирующие выплаты и надбавки	1. Работа в учреждении не менее 6 месяцев 2. Положительные показатели эффективности деятельности сотрудника по итогам работы за предыдущие 6 месяцев (в баллах)	<ul style="list-style-type: none"><li>Оцениваются на основании положения о стимулирующих выплатах работникам ГБДОУ детского сада № 14 Невского района Санкт-Петербурга</li></ul>	Ежемесячно в рамках финансирования учреждения за фактически отработанное время	Размер выплаты определяется путем умножения <b>суммы набранных баллов на стоимость балла.</b>

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

7.3. Из фонда оплаты труда ГБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о материальном стимулировании ГБДОУ № 14.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ГБДОУ на основании письменного заявления работника с учетом мнения профсоюза.