

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 114
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию
детей Невского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
ГБДОУ детского сада № 114
Невского района Санкт-Петербурга

Е.П.Зенкова
10 января 2017 года



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детский сад № 114
Невского района Санкт-Петербурга

Щипкова М.А. / _____
Приказ № 5 от 10 января 2017



ПРИНЯТО

Управляющим Советом
Протокол № 1 от 10.01.2017

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 114 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург 2017

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 114 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Невского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) термины означают:

«**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 детский сад №114 Невского района Санкт-Петербурга с учетом специфики организации труда и его оплаты в ДОУ.
- 2.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами организации:
- главами 20 и 21 Трудового кодекса РФ,
 - 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),
 - Федеральным законом от 03.07.2016 № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс 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 8 декабря 2016 года),
 - 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 07.12.2016 «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 начального общего, основного общего и дошкольного образования, находящихся в ведении администрации районов Санкт-Петербурга».
 - и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты

- труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.
- 2.3. Система оплаты труда в ДОУ 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 ДОУ;
 - 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 ДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.
- 2.8. Учет фактически отработанного времени работниками ДОУ 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 ДОУ.
- 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 ДОУ 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 ДОУ, обсуждается, корректируется и согласовывается на Управляющем Совете и утверждается заведующим ДОУ.
- 2.14. Введение в ДОУ 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, ДОУ 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 ДОУ 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 ДОУ при исполнении ими трудовой функции.
- 3.4. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:
 - должностной оклад;
 - стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке установления надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников ГБДОУ №114 Невского района Санкт-Петербурга;
 - персональные надбавки, премии в соответствии с Положением о порядке установления доплат, надбавок, выплат и материальном стимулировании работников ГБДОУ №114 Невского 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 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 ДООУ 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

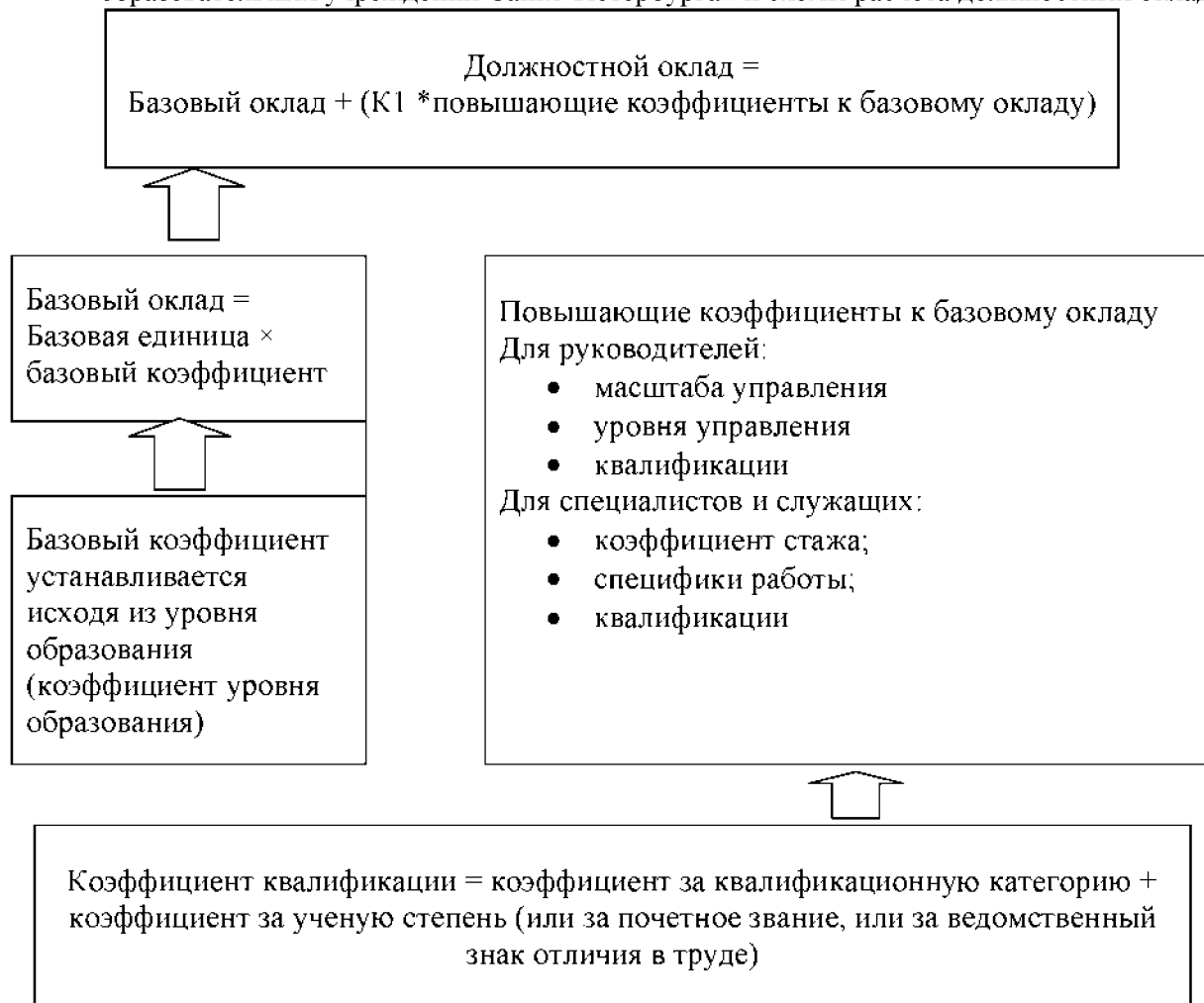


Рис.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего

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

$$Bo = B \times K1,$$

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:

- 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

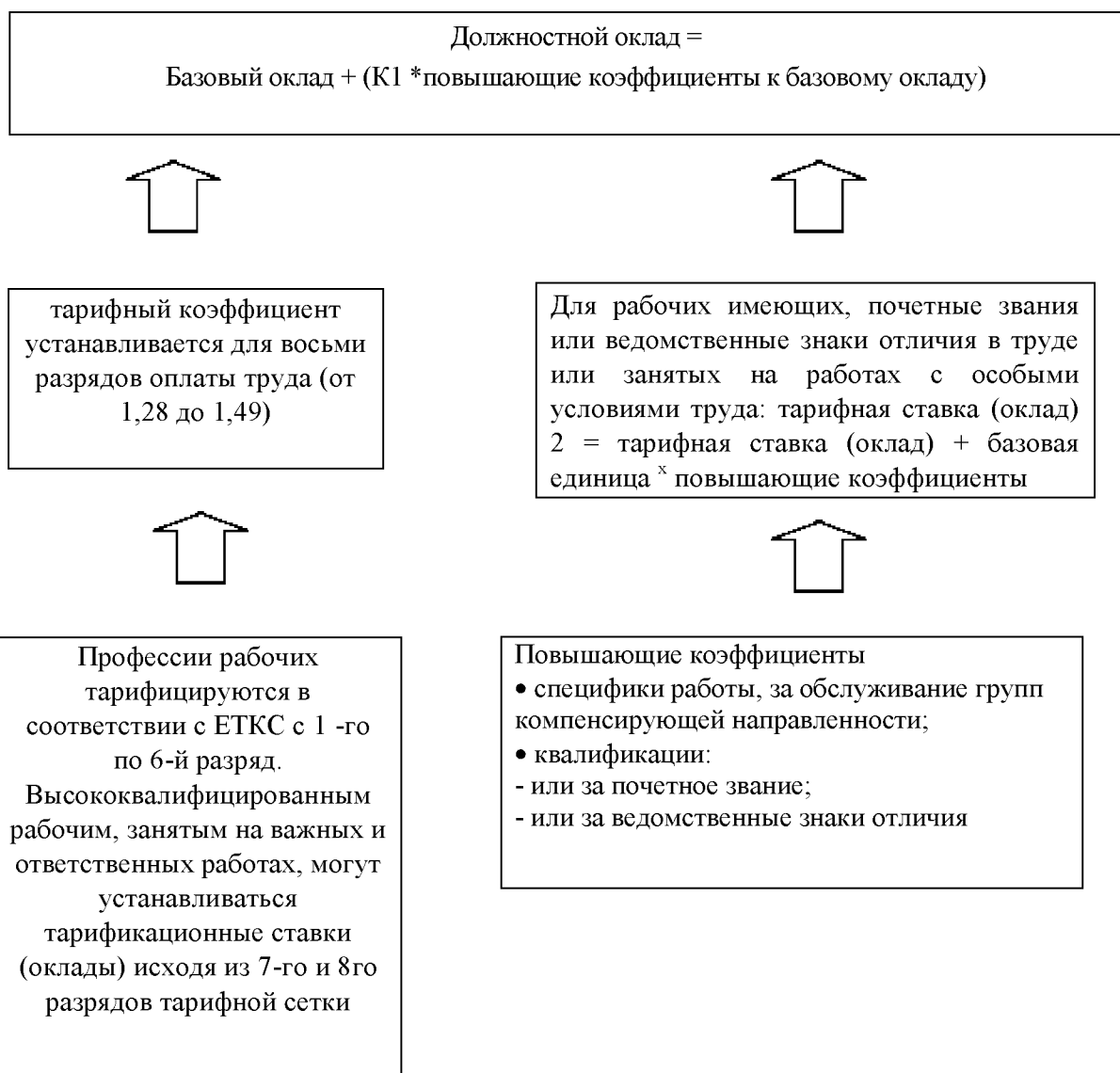
Коэффициент квалификации (К4)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за 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:



При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих ДОУ 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 ДОУ, его заместителей, а также руководителей структурных подразделений применяется повышающий коэффициент масштаба управления в соответствии 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:

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

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 ДОУ (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:

$$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$$

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.

ДОУ 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 ДОУ устанавливаются на основании распоряжения администрации Невского 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, 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:

- 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 (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:
 - 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 объему 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 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 №114 Невского района Санкт-Петербурга, а также комиссией по рассмотрению установления доплат, надбавок, выплат и материального стимулирования работников ГБДОУ детский сад №114 Невского района Санкт-Петербурга
- 6.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников ДОУ 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 ДОУ в пределах выделенного финансирования.
- 6.6. Распределение выплат педагогическим работникам осуществляется по итогам работы за периоды с 1марта по 31 августа и с 1 сентября по 31 января.
- 6.7. Выплаты назначаются в соответствии с положением о порядке установления надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников ГБДОУ детский сад №114 Невского 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	В соответствии с Положением о порядке установления надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников ГБДОУ		Ежемесячно за периоды работы с 01.03. по 31.08. с 01.09. по 31.01	В зависимости от количества баллов, на основании протокола Комиссии

- 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, выплат и материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад №114 Невского района Санкт-Петербурга;

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Штатное расписание ДОУ утверждается руководителем ДОУ и включает в себя все должности ДОУ.
- 7.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ 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 ДОУ на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке установления доплат, надбавок, выплат и материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад №114 Невского района Санкт-Петербурга.
Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке установления надбавок работникам ДОУ, занятым в оказании дополнительных платных образовательных услуг.
- 7.4. Из фонда оплаты труда ДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о порядке установления доплат, надбавок, выплат и материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад №114 Невского района Санкт-Петербурга.
Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ДОУ на основании письменного заявления работника.