

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 33
компенсирующего вида Приморского района города Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников
Протокол от 27.08.2019г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий  Н.С.Винокурова
Приказ от 29.08.2019г. № 93-ОД



С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

Профсоюзной организации
Председатель ПО  Н.В.Дегтярева
Протокол от 27.08.2019 года № 1



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 33 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) термины означают:

«ГБДОУ» – Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад

№ 33 компенсирующего вида Приморского 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 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 № 33 компенсирующего вида Приморского 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 (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 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»,
- Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-

Петербурга»,

– Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в Постановление 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 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию»,

– 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 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 ДООУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.8. Учет фактически отработанного времени работниками ДООУ 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 ДООУ.

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 (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.10. Размер заработной платы работников ДООУ 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 ДООУ, обсуждается, корректируется и согласовывается на Общем собрании и утверждается заведующим ДООУ.

2.14. Введение в ДООУ 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 ДООУ 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 ОУ при выполнении ими трудовой функции.

3.4. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат

работникам: – должностной оклад;

– стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад № 33 компенсирующего вида Приморского района Санкт – Петербурга.

– компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;

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

При выполнении условий, установленных действующим законодательством РФ, к расходам на оплату труда также относятся суммы 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 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



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

$B_0 = B \times K_1$, Где:

B_0 – размер базового оклада работника; B – размер базовой единицы;

K_1 – 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:

- K_2 – коэффициент стажа;
- K_3 – коэффициент специфики работы;
- K_4 – коэффициент квалификации работника;
- K_5 – коэффициент масштаба управления;
- K_6 – коэффициент уровня управления.
- За почетные звания Российской Федерации, СССР: «заслуженный...»
- За ведомственные знаки отличия в труде.

Коэффициент стажа (K_2) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается по пяти группам:

- Стаж работы от 0 до 2 лет- устанавливается следующим категориям работников: – педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2, приложением 1 постановления № 256 в размере 0,33
- Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;
- Специалистам, не отвечающим требованиям, Указанным в пункте 2.11 постановления № 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом

Санкт-Петербурга в размере 0,05

- Стаж работы от 2 до 5 лет – 0,45 специалистам; 0,10 служащим
- Стаж работы от 5 – 10 лет – 0,46 специалистам; 0,15 служащим
- Стаж работы от 10 до 20 лет – 0,48 специалистам; 0,20 служащим
- Стаж работы более 20 лет – 0,50 специалистам; 0,25 служащим

Коэффициент специфики работы (КЗ) устанавливается в соответствии с приложением 2, с приложением 5 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 :

- Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности 0,15- 0,20:
- 0,15- помощникам воспитателей, заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, документоведу
- 0,15 – МОП, рабочим
- 0,20- воспитателям, учителям- логопедам, учителю-дефектологу, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре
- Помощники воспитателей, участвующие в реализации образовательных программ – 0,30
- Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу – 0,60
- Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность воспитателя детского сада – 0,20

Коэффициент специфики работы на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями

- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием (аспирантура,(адъюнктура) ординатура, ассистентура-стажировка) – 0,01
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации «магистр», «специалист» – 0,01
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации «бакалавр» – 0,01
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена – 0,01
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) -0,01
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним общим образованием -0,011

Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием – 0,011

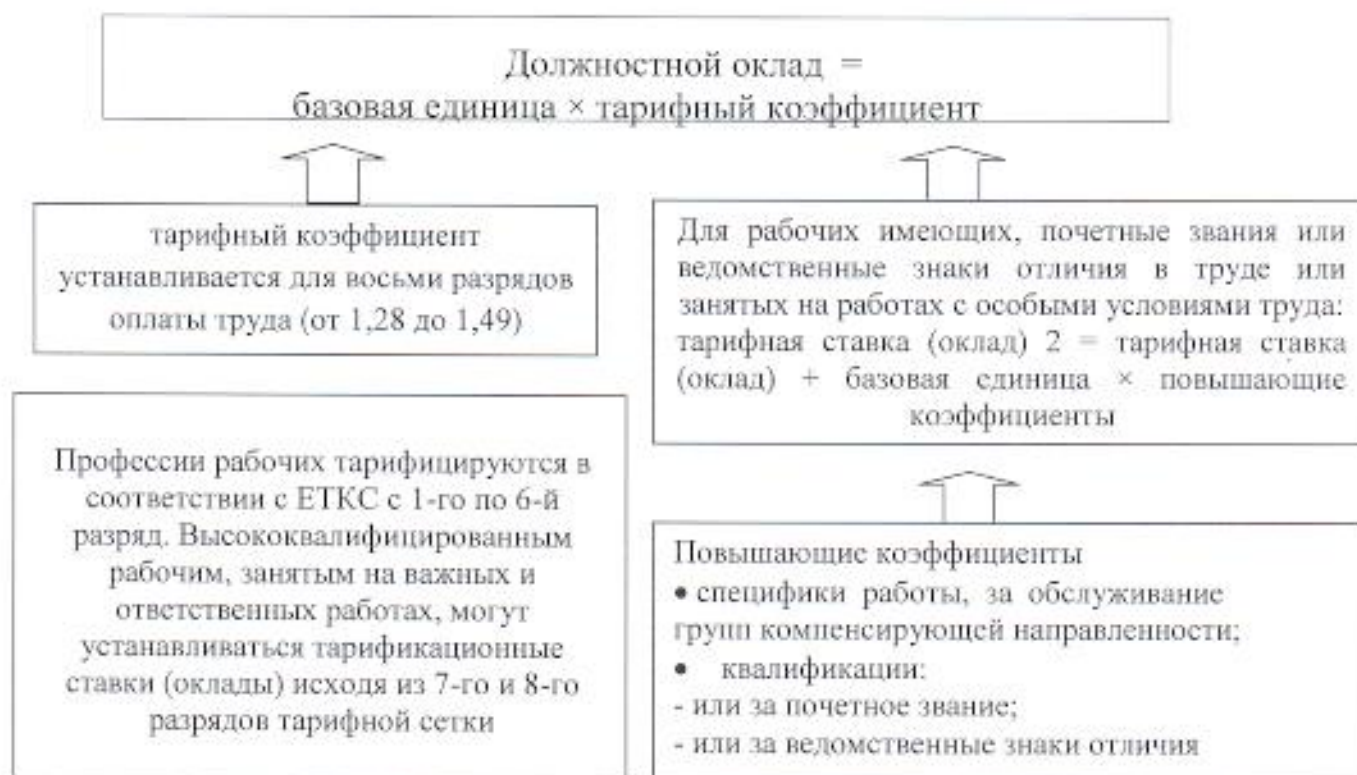
Коэффициент квалификации (К4)

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 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

- Высшая категория – 0,35
- Первая категория – 0,20
- Соответствие занимаемости должности – 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 –

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 соответствии с группой по оплате труда, которая устанавливается распоряжением

администрации Приморского 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.

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:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд} \text{ где } \text{ФНД} - \text{величина}$$

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 Приморского района Санкт-Петербурга.

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

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

Пример расчета должностного оклада по вакантной должности воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу, образовательную программу дошкольного образования:

$9174,0 \times 1,3 + 9174,0 \times 1,3 \times 0,96$ (0,05 - п. 2.1 Приложения 1(Правительство Санкт-Петербурга Постановления от 8 апреля 2016г. №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»)+ 0,50 п.5.4 Приложения 2 +0,20 п.5.2 Приложения 2 + 0,01 п.16 Приложения 2 + 0,20 п.5.1 Приложения 2)

1.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

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 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 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 начально 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 материальному стимулированию работников ГБДОУ д/с № 33 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга.

6.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности 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 работниками ДОУ в пределах выделенного финансирования.

6.6. Распределение выплат педагогическим работникам осуществляется ежемесячно по итогам работы за полугодие при наличии фонда оплаты труда.

6.7. Выплаты назначаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников ГБДОУ 33 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга.

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

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии	Периодичность	Размер выплаты
За эффективность деятельности и	В соответствии с порядком надбавок за деятельности и качество	с Положением о порядке установления эффективности и высокое работы	ежемесячно по итогам работы за полугодие при	В зависимости от количества баллов, на

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 д/с № 33;

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Штатное расписание ДОУ согласовывается с администрацией Приморского района Санкт-Петербурга, 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 материальном стимулировании работников ГБДОУ д/с № 33.

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 материальном стимулировании работников ГБДОУ детского сада № 33.

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