

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ №50
Протокол от 31.08.2021 № 1

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детский сад №50
_____ С.В. Базикало
Приказ от 01.09.2021 № 129-д

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда
ГБДОУ детского сада № 50
Приморского района Санкт-Петербурга**

Санкт - Петербург
2021

1. Термины и определения

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №50 Приморского района Санкт-Петербурга (далее — Положение) термины означают:

- **ГБДОУ** - государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №50 Приморского района Санкт-Петербурга;
- **Базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный, как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **Повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **Базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- **Базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- **Должностной оклад** - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- **Доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством интенсивностью труда;
- **Заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **Молодой специалист** — гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступившим 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** — одна из форм поощрения за достижения в различных видах деятельности (добросовестное исполнение трудовых обязанностей, за достижения в работе, за поднятие имиджа образовательного учреждения, за выполнение срочных и важных работ для образовательного учреждения, за добросовестный и многолетний труд) ;
- **Система оплаты труда** — применяемый в ДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядка исчисления размеров заработной платы, подлежащие выплате работникам в соответствии с производственными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

- **Тарифный коэффициент** – это показатель, определяющий во сколько раз ставка каждого разряда выше ставки первого разряда.
- **Тарифная сетка** – это шкала соотношений в оплате труда рабочих различной квалификации.
- **Тарифная ставка** – размер оплаты труда рабочего соответствующего разряда в единицу рабочего времени.
- **Трудовой договор (эффективный контракт)** — соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику 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 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 формируется 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 объема 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 рабочих 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 характера и компенсационного характера, а так же 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 №50 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

(представительских) исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации »;

- Указом президента от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда, работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

- Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011);

- Законом Санкт-Петербургу от 30.11.2018 № 711-144 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов»;

- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда, в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»; (эффективный контракт вступает в силу с 2017 по 2020 года)

- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих "

- Приказом Министерства труда России «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)»;

- Постановление правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

2.3. Система оплаты труда в ДОО устанавливается локальными нормативными актами, применяемые в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами РФ, содержащими нормы трудового права и настоящим положением.

2.4. Цели применения настоящего Положения:

- повышение мотивации к качеству труда всех сотрудников ДОО;

- 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;

- достижения упорядоченности системы оплаты труда;

- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

2.5. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ДОО на основании заключенных трудовых договоров (эффективных контрактов), 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 компенсирующего характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

2.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, является неотъемлемой частью трудового договора (эффективного контракта), заключенного ОУ с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменение ранее оговоренных условий трудового договора (эффективного контракта) и может производиться только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) 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 и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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 карты, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами трудового распорядка. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

2.13. Положение разрабатывается администрацией ДООУ, обсуждается, корректируется и согласовывается на общем собрании работников 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 оплат 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 (выполнения работ) и средств, поступающих от приносящий 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 исполнении ими трудовых функций.

3.4. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

- должностной оклад;

- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работников ГБДОУ детский сад № 50 Приморского района Санкт-Петербурга за эффективность деятельности и высокие качества работы педагогических работников ГБДОУ детского сада № 50 Приморского

района Санкт-Петербурга;

- персональные надбавки, премии в соответствии с Положением о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работников ГБДОУ детского сада № 50 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 (эффективного контракта), а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ);

Указанные выше выплаты осуществляются в случае 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 организаций Санкт-Петербурга», Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» и схемы расчета должностных окладов.

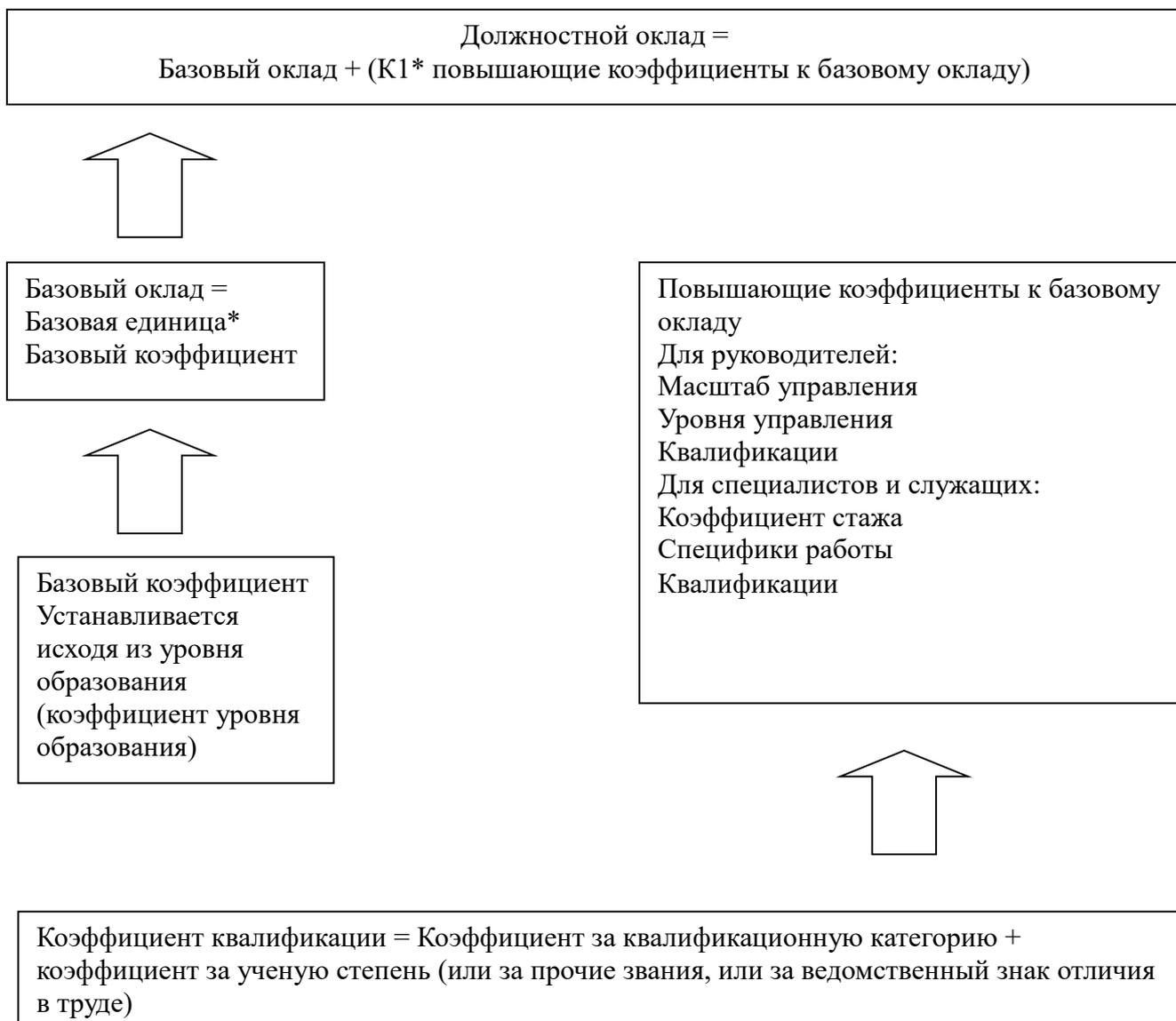


Рис. 1. Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего.

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

$B_0 = B \times K_1$, 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 Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 (с учётом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда, работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

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 должности 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 – 0,00 (для молодых специалистов – 0,33) / 0,05
- Стаж работы от 2 до 5 лет – 0,45 / 0,10
- Стаж работы от 5 до 10 лет – 0,46 / 0,15
- Стаж работы от 10 до 20 лет – 0,48 / 0,20
- Стаж работы более 20 лет – 0,50 / 0,25

Коэффициент специфики работы (K_3) устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление 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 – 0,60;
- Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность воспитателя детского сада – 0,20;

- Педагогические работники государственных образовательных учреждений с высшим образование – 0,01;
- Педагогические работники государственных образовательных учреждений с высшим образование по квалификации «бакалавр» - 0,01;
- Педагогические работники государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием – 0,012;
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с начальным профессиональным образованием - 0,012;
- Педагогические работники государственных образовательных учреждений со средним (полным) общим образованием – 0,013;
- Педагогические работники 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 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

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

- Высшая категория – 0,35
- Первая категория – 0,20
- Почетное звание Российской Федерации, СССР: «заслуженный...» - 0,30
- Ведомственные знаки отличия в труде – 0,15

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

Должностной оклад =
Базовая единица x тарифный коэффициент



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



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



Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с

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

Повышающие коэффициенты

Специфики работы, за обслуживание групп компенсирующей направленности;
Квалификации:
Или за почетное звание;
Или за ведомственные знаки отличия

При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих 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.

Отнесения должностей руководителей к различным уровням управления

К5-коэффициент масштаба управления	
Группа 1	
Уровень 1 - руководители	0,80
Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
Уровень 3 – руководитель структурного подразделения	0,40
Группа 2	
Уровень 1 - руководители	0,60
Уровень 2 – заместители руководителей	0,40
Уровень 3 – заместитель структурного подразделения	0,30
Группа 3	
Уровень 1 – руководители	0,55
Уровень 2 – заместители руководителей	0,35
Уровень 3 – заместитель структурного подразделения	0,25
Группа 4	
Уровень 1 – руководители	0,50
Уровень 2 – заместители руководителей	0,30
Уровень 3 – заместитель структурного подразделения	0,20

Исчисление должностных окладов:

Должностной оклад работника категории «руководитель»

Должности:

Руководители 1-го уровня

Заведующий образовательного учреждения

Руководители 2-го уровня

Заместители заведующего учреждения образования

Исчисляется по формуле:

$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6$,

где: 26

$O_{рук}$ – размер должностного оклада руководителя;

B_0 – величина базового оклада;

K_3 – коэффициент специфики работы;

K_4 – коэффициент квалификации работника;

K_5 – коэффициент масштаба управления;

При исчисления заработной платы руководителя ДОО, его заместителей, а также руководителей структурных подразделений применяется повышающий коэффициент масштабы 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:

$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4$,

где:

$O_{сп}$ – размер должностного оклада специалиста;

B_0 – величина базового оклада;

K_2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K_3 – коэффициент специфики работы;

K_4 – коэффициент квалификации.

Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

$$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где:

O_c – размер должностного оклада служащего;

B_o – величина базового оклада <*>;

K_2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K_3 – коэффициент специфики работы;

K_4 – коэффициент квалификации.

Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) по всем категориям работников ДООУ (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 соотношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

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

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

$K_{нд}$ – коэффициент фонд надбавок и доплат, устанавливает локальным нормативным актом по учреждению.

ДООУ 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 ДООУ устанавливается на основании распоряжении администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера и мер социальной поддержки.

5.1. Выплаты компенсирующего 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 (эффективных контрактах) 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 выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными 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 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 учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (эффективным контрактом) (ст. 154 ТК РФ).

Размер оплаты составляет 35 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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

5.5. В соответствии со статьями 44, 45, 46 главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011), педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, основном местом работы которых является государственное образовательное учреждение, установлены следующие дополнительные выплаты 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 является 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;
- молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программе подготовки специалистов среднего звена.

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 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций 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 № 50 Приморского района Санкт-Петербурга

6.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников ДОУ в повышении качества образовательного воспитательного процесса, развитие 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 месяц.

6.7. Выплаты назначаются в соответствии с положением о порядке установления надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников ГБДОУ детский сад № 50 Приморского района Санкт-Петербурга.

6.8. Размер стимулирующих выплат фиксируется в трудовом договоре (эффективном контракте) или в дополнительных соглашениях к трудовому договору (эффективному контракту).

Показатель эффективности	Критерии оценки эффективности	Количество баллов по каждому показателю критериев	Подтверждающая документация
--------------------------	-------------------------------	---	-----------------------------

6.9. К стимулирующим выплатам относятся также выплаты за интенсивность труда и результативность методической и инновационной образовательной деятельности педагогических работников высокие, которые осуществляется на основании Положения о распределении надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работников ГБДОУ детского сада № 50 Приморского района Санкт-Петербурга.

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 приносящих доход деятельности.

7.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий бюджетных учреждений, могут направляться ДОУ на выплаты стимулирующего характера с Положением о распределении надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работников ГБДОУ детского сада № 50 Приморского района Санкт-Петербурга.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящий доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ, занятых в оказании платных образовательных услуг.

7.4. Из фонда оплаты труда ДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением о распределении надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работников ГБДОУ детского сада № 50 Приморского района Санкт-Петербурга.

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