

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА _ ДЕТСКИЙ САД № 24
ПЕТРОГРАДСКОГО РАЙОНА САНКТ – ПЕТЕРБУРГА

Принято
Общим собранием
«16» января 2017 года

Утверждаю
Заведующий ГДОУ №24
М.А.Филишова
«17» января 2017 года



Положение
об оплате труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения
центра развития ребенка- детского сада №24
Петроградского района Санкт-Петербурга

Введено в действие « 17» января 2017 года сроком на пять лет.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) **ГДОУ №24 Петроградского района Санкт-Петербурга** разработано в соответствии с:

- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга №1128-р от 13.07.2007г. (с изменениями от 01.09.2010г.) «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений»;
- Постановлением Правительства СПб от 13.03.2007г. №255 «О методике определения штатной численности работников ГОУ, непосредственно подчиненных Комитету по образованию»;
- письмом Министерства образования России от 01.08.96 № 33-М «О тарифно-квалификационных характеристиках по общеотраслевым должностям служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2009 № 593 «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Министерства образования России и Госкомвуза РФ от 31.08.95 №463/1268 с изменениями и дополнениями от 14.12.95 №622/1646 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников учреждения образования, объемных показателей по отнесению учреждения образования к группам по оплате труда руководителей»;
- Приказом Министерства образования России и Госкомитета РФ по высшему образованию от 31.08.95 № 463/1268 и от 14.12.95 № 622/ 1646 « Об утверждении Рекомендаций по определению уровня квалификации педагогических и руководящих работников;
- Требований к квалификации этих работников при присвоении им квалификационных категорий и внесении изменений в приказ»,
- письма Министерства образования России от 04.08.95 № 58-М «О разрядах оплаты труда по ЕТС работников культурно-просветительных учреждений»;
- постановления Минтруда и соцразвития России от 27.08.97 № 43 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников здравоохранения РФ»;
- Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- Рекомендаций по применению Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений,
- трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.3. 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;
- ❖ настоящего Положения;
- ❖ мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников ГДОУ (далее - работники), установленная настоящим Положением, включает в себя минимальный оклад (должностной оклад) работников, размеры окладов (должностных окладов), разработанных на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ); перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.

1.6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего учреждения.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.2. Работодатель устанавливает систему оплаты труда Работника и другие выплаты в соответствии с законодательством, регулирующим оплату труда работников бюджетной сферы в Санкт – Петербурге.

2.3. Работнику устанавливается ежемесячная заработная плата согласно тарификации, которая подлежит пересмотру в соответствии с требованиями регионального законодательства.

Заработная плата определяется путем суммирования базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Размер базового оклада Работника устанавливается, как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт – Петербурга о бюджете Санкт – Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

2.4. Выплата заработной платы производится путем безналичных перечислений по письменному заявлению каждого из работников. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: «14» и «28» числа каждого месяца.

2.5. Заработная плата перечисляется Работнику на кредитную карту, лицевой счет открывается в банке «ВТБ 24»

2.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случая счётной ошибки (ст. 137 ТК РФ).

2.7. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

2.8. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за

ставку заработной платы), установленную постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (ред. от 18.08.2008) с учетом повышающих коэффициентов.

2.9.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам ГДОУ на основании «Положения об оценке качества работы работников ГДОУ №24» после утверждения распоряжением администрации Петроградского района Санкт-Петербурга Фонда надбавок и доплат государственных образовательных учреждений, подведомственных администрации Петроградского района.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада) работников и (или) фиксированной суммой за работы, предусмотренные в Приложении №1 к Положению на основании аттестации рабочих мест .

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на основании аттестации рабочих мест и выплачиваются в процентном отношении должностному окладу оплаты труда.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных

условий и охраны труда. Аттестация рабочих мест проводится при наличии бюджетного финансирования. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3.5.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3.5.4. Доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме работников, занятых на работе по скользящему графику).

Размер доплаты составляет: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного

оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.5.6. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с аттестацией рабочих мест. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты рассчитывается от должностного оклада.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера устанавливает работникам ГДОУ «Положение об оценке качества работы работников ГДОУ №24» после утверждения распоряжением администрации Петроградского района Санкт-Петербурга Фонда надбавок и доплат государственных образовательных учреждений, подведомственных администрации Петроградского района.

4.2 Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются руководителем учреждения приказом заведующего в процентном отношении от должностного оклада работников или фиксированной суммой в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате и в соответствии с протоколом комиссии по установлению надбавок и доплат ГДОУ ежемесячно.

4.3 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда

работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Заключительные положения.

5.1. Штатное расписание учреждения разрабатывается главным бухгалтером, согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств Администрацией Петроградского района и утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного ГДОУ.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг (обеспечения летнего отдыха детей), учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

5.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и решения комиссии по установлению надбавок и доплат.

5.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их

выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1 к Положению по оплате труда

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам ГДОУ № 24

Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	размеры выплат компенсационного характера, %;
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации	5-12
<p>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <ul style="list-style-type: none"> • при совмещении профессий (должностей); * расширении зон обслуживания; * исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; • выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни; • при сверхурочной работе; • выполнении работ в ночное время; • за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника; * работу, не входящую в круг должностных обязанностей 	В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации	<p>до 100</p> <p>до 100</p> <p>до 100</p> <p>до 100</p> <p>до 100</p> <p>35</p> <p>до 100</p> <p>до 50</p>

