

ПРИНЯТО
Решением Управляющего совета
ГБДОУ № 125
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 25.12.2019 № 4

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ № 125
Невского района Санкт-Петербурга
Г.В. Булах
Приказ от 27.12.2019 № 126



ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития
ребенка - детского сада № 125
Невского района Санкт-Петербурга

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка- детского сада № 125 Невского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) термины означают:

«ГБДОУ» — Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 125 Невского района Санкт-Петербурга;

«Базовый оклад» - размер базового труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

«Повышающий коэффициент» - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

«Базовая единица» - единица, применяемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

«Базовый коэффициент» - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

«Должностной оклад» - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

«Доплаты» - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

«Заработная плата» (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

«Молодой специалист» - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

«Надбавки» - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер;

«Норма труда» - мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.;

«Премия» - поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

«Система оплаты труда» - применяемый в ГБДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

«ТК РФ» - «Трудовой кодекс Российской Федерации»;

«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. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами организации:

- Трудовым кодексом 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»,
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
- 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»,
- 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 24.04.2018),
- Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011),
- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»,
- 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.10.12.2016),
- 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»,
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 года N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2.2. Система оплаты труда в ГБДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, применяемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права и настоящим положением.

2.3. Цели применения настоящего Положения:

- повышение мотивации к качественному труду всех работников ГБДОУ;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей;
- привлечение молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

2.4. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБДОУ на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2.5. 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.

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

- 2.7. Учет фактически отработанного времени работниками ГБДОУ 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 ГБДОУ.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

- 2.8. Заработная плата выплачивается ежемесячно 2 раза в месяц путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Аванс выплачивается 25-го числа месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 2.9. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.
- 2.10. Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, предоставляется право на получение денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Размер базовой единицы, применяемой для назначения денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления педагогических работников государственных образовательных учреждений и медицинских работников, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. порядок назначения и предоставления указанной денежной компенсации устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.
- 2.11. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность работы по совместительству работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору, она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

3. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 3.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.
- 3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБДОУ осуществляется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 3.3. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:
- должностной оклад;

- стимулирующие выплаты в соответствии с положением о премировании, надбавках, доплатах и материальной помощи работникам ГБДОУ;
- 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».

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.

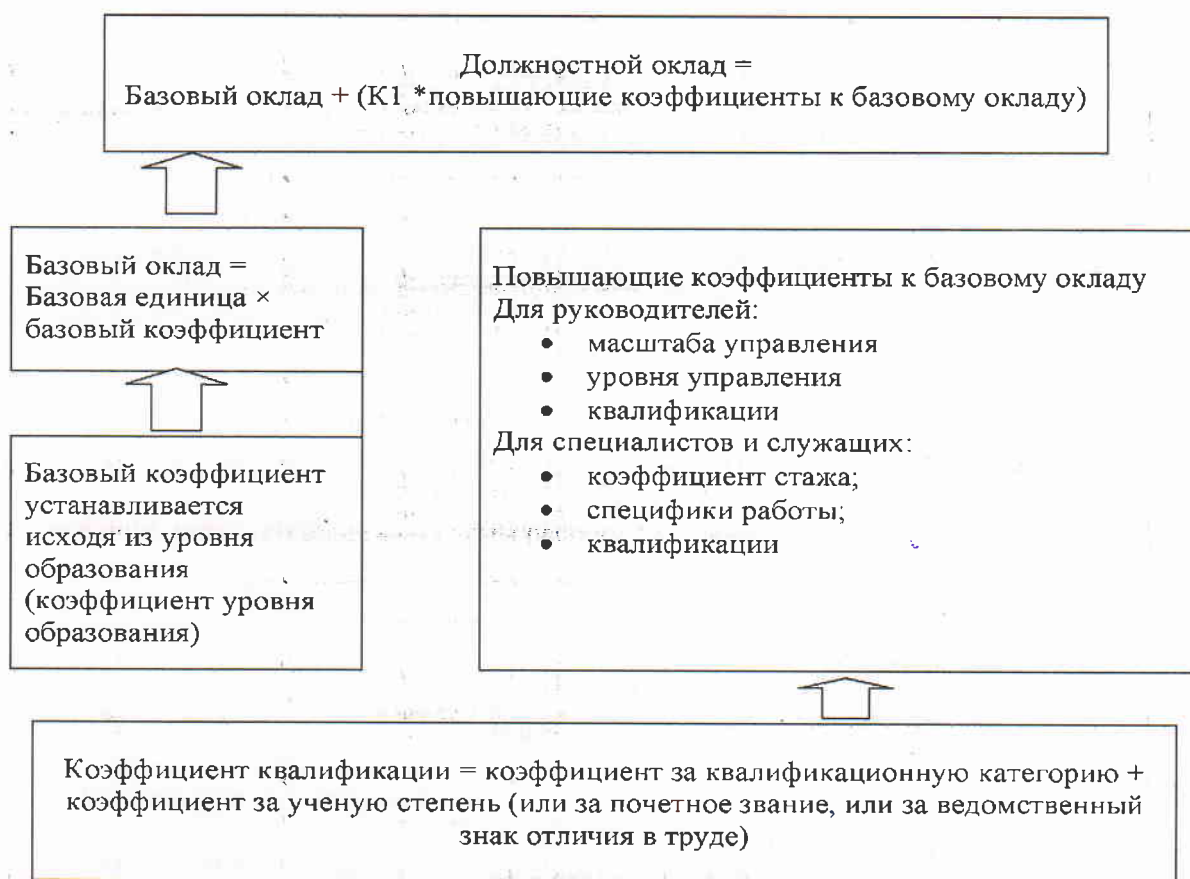


Рис.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего

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;

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. Основой формирования системы оплаты труда является базовая единица, согласно ст.5 Закона от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями).

Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год.

Коэффициент уровня образования (базовый коэффициент) устанавливается по шести направлениям:

- высшее образование (магистр, специалист) - 1,5;
- высшее образование (бакалавр) - 1,4;
- среднее профессиональное образование (специалист среднего звена) - 1,3;
- среднее профессиональное образование (кв. рабочие, служащие) - 1,28;
- среднее общее образование - 1,04;
- основное общее образование - 1,00;

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 - 0,05 (для молодых специалистов - 0,33)
- 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 за применение новых технологий при реализации образовательных программ - 0,20
- На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников - 0,01

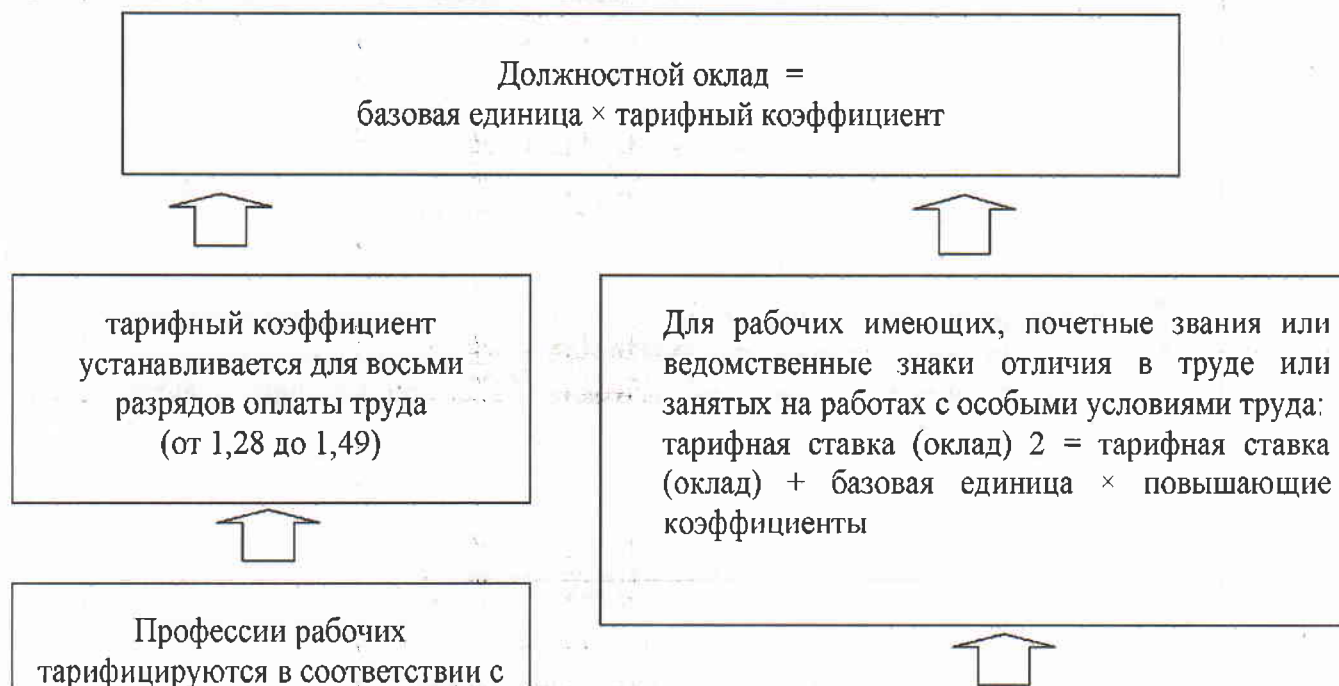
Коэффициент квалификации (К4)

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:



ЕТКС 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 ГБДОУ 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

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 ГБДОУ, 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:

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

Где:

Осп - размер должностного оклада специалиста; Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); 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.

5. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

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

При формировании ФДО работников образовательных учреждений, 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 1,2 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 6 к Постановлению.

5.2. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

5.2.1. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

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

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

5.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

5.3.1. Доплата за платные образовательные услуги работникам ГБДОУ устанавливается за организацию и проведение платных образовательных услуг и выплачивается из средств, поступивших от оказания платных образовательных услуг.

5.3.2. Выплаты стимулирующего характера.

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения по качественному результату труда.

5.5. Размер стимулирующих выплат в ГБДОУ определяется в соответствии с принятыми положениями, а именно:

5.5.1. Коллективный договор между администрацией государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада №125 Невского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада №125 Невского района Санкт-Петербурга.

5.5.2. Критерии оценки качества по показателям эффективной деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 125 Невского района Санкт-Петербурга, реализующих образовательную программу дошкольного образования, финансируемую за счет бюджета Санкт-Петербурга.

5.5.3. Положение о комиссии по утверждению показателей эффективности деятельности педагогических работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада №125 Невского района Санкт-Петербурга.

5.5.4. Положение о премировании, надбавках, доплатах и материальной помощи работникам государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада №125 Невского района Санкт-Петербурга.

5.5.5. Положение о порядке привлечения и использования средств, получаемых от приносящей доход деятельности в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка - детском саду №125 Невского района Санкт-Петербурга.

5.4. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.5. Размеры доплат за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ).

5.6. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

5.7. Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации компенсационного характера, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, а также стимулирующего характера, устанавливаются исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

5.8. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что

квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

5.9. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательной организации, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

5.10. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливаются дополнительные меры социальной поддержки, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Выплаты устанавливаются с даты приема на работу в размере:

- единовременная выплата молодым специалистам и получившим документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании, - шесть базовых единиц; получившим документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием, - восемь базовых единиц;
- 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.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНО ПОЛОЖЕНИЕ.

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

6.2. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ формируется на календарный год исходя из плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, предусмотренных бюджетом Санкт-Петербурга.

6.3. Положение действует в рамках законодательства РФ, Санкт-Петербурга и других нормативно правовых актов.

6.4. Внесение изменений в действующее Положение может производиться по необходимости , в соответствии с изменениями действующего законодательства.