

ПРИНЯТО

На общем собрании работников
ГБДОУ детский сад № 11 Приморского
района Санкт-Петербурга
протокол от 24.01.2023 № 01

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
Заведующего ГБДОУ детского сада №11
Приморского района Санкт-Петербурга
_____ Е.А.Золотаренко

приказ от 25.01.2023 № 24

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников дошкольного бюджетного образовательного учреждения детского сада №11 Приморского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Законодательством РФ Федерации (далее – ТК РФ), Бюджетным Кодексом РФ и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. В положении сохранены отраслевые особенности, связанные с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников ГБДОУ детский сад № 11 Приморского района Санкт-Петербурга, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.3. Система оплаты труда работников ГБДОУ детский сад № 11 Приморского района Санкт-Петербурга устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного Совета образовательного учреждения.

1.4. Условия оплаты труда работников ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга предусматривают размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы и являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение между учреждением и работником.

1.5. Заработная плата работников ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда (далее – НСОТ), не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе единой тарифной сетки, утвержденной постановлением Правительства РФ от 14.10.1992 № 785, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от его квалификации, сложности, объема, качества и условий выполняемой им работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в 2012.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в зависимости от выполненного объема работ. Размеры заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой должности.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Размер фонда оплаты труда ГБДОУ детский сад №11 Приморского района

Санкт-Петербурга устанавливается в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований.

2.2. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) включает базовую часть и надтарифный фонд для установления стимулирующих выплат работникам ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам ГБДОУ детский сад № 14 Приморского района Санкт-Петербурга за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть включаются:

- выплаты по установленным должностным окладам и ставкам заработной платы;
- выплаты за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов;
- компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- выплаты за работу по совмещению;
- выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления дополнительных компенсационных выплат работникам ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга за дополнительную работу и за работу в особых (тяжелых, вредных, опасных, отклоняющихся от нормальных) условиях труда определяются ТК РФ и настоящим положением.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или процентах.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, выплату премий и материальной помощи.

2.5. Фонд оплаты труда ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга формируется по следующей формуле:

$\Phi O_{oy} = \Phi O T_6 + \Phi O T_{ct}$, где

ΦO_{oy} – размер фонда оплаты труда учреждения;

$\Phi O T_6$ – базовая часть фонда оплаты труда (65% от фонда оплаты труда учреждения);

$\Phi O T_{ct}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда (35% от фонда оплаты труда учреждения);

3. Порядок исчисления заработной платы и установления должностных окладов и ставок заработной платы работникам

В Положении используются следующие основные понятия:

- *заработная плата* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- *окладная система оплаты труда* – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
- *базовая единица* – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом 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;
- *базовый оклад* – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- *повышающий коэффициент* – относительная величина, определяющая размер повышения 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
- *фонд оплаты труда* (далее – ФОР) – 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, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- *фонд надбавок и доплат* (далее – ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- *доплаты* – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- *надбавки* – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

1.12. Ставки почасовой оплаты труда работников, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются *приложением 5* к данному Положению.

4. Схема расчетов должностных окладов работников

4. Схема для расчета должностного оклада работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №11 Приморского района Санкт-Петербурга и размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

4.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов),

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Приложением 1:

4.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

K2 – коэффициент стажа;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления

**Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов и
служащих ГБДОУ детского сада №11**

Приложение 1

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Магистр» или «Дипломированный специалист»	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию квалификации «Бакалавр»	1,40	1,40	1,40
		Неполное высшее образование; среднее специальное образование	1,30	1,30	1,30
		Начальное профессиональное образование	1,28	1,28	1,28
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы (К2)	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,1
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы (К3)		От 0 до 0,80	От 0 до 0,80	От 0 до 0,80

2.3	Коэффициент квалификации К4	Квалификационная категория: высшая категория	0,35	0,35	-
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень: доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	-
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	0,40 0,30	0,40 0,30	0,40 0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления (К5)	Группа 1		-	-
		Уровень 1 – руководители	0,80		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 – руководители	0,60		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 – руководители	0,55		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			

		Уровень 1 – руководители	0,50		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления (К-6)	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

4.3. Коэффициент стажа (K2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с Приложением 1 пункт 2.1 Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

4.4. Коэффициент специфики работы (K3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением № 1 пункт 2.2. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Коэффициент специфики работы:

- в размере 0,15 устанавливается в соответствии педагогическим работникам, которые имеют неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещающим должность, воспитателя детского сада и прочих педагогов, то есть работающих на этих должностях.

- Коэффициент специфики работы 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, при работе в коррекционном учреждении компенсирующего вида.
- Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада устанавливается служащим и работникам рабочих профессий, при работе в коррекционном учреждении компенсирующего вида.
- Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов

4.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации,

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с

Приложением № 1 пункт 2.3. Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР

- Коэффициент квалификации 0.16 устанавливается для помощников воспитателей, участвующих в организации образовательного процесса.
- Коэффициент квалификации 0.20 устанавливается для воспитателей и прочих педагогов осуществляющих подготовку к образовательному процессу.

4.6. Должностной оклад работника категории "руководитель"

Уровень управления(К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением)

Исчисляется по формуле:

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

где:

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

B_o – величина базового оклада;

K_3 – коэффициент специфики работы;

K_4 – коэффициент квалификации работника;

K_5 – коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (K5) устанавливается в соответствии с Приложением 1
K6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением 1

4.7. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K2} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

6

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

4.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3

Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 N 32 "Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих" (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 N 14).

Должностной оклад работника категории "служащий" (УВП) исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K2} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4},$$

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада <*>;

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

<*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

4.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.9.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

4.9.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе Данной сетки по оплате труда рабочих ГБДОУ детский сад №51

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих

определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

4.9.3. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 N 138 "Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки". Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

4.9.4. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

4.9.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанный в Приложении №

4.10. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

5. Порядок изменения размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников

5.1. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга производится в случаях:

- изменения базовой единицы
- изменение нагрузки выполняемой работы
- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании – со

дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2. При появлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

5.3. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие должностные обязанности качественно и в полном объеме, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности руководителем учреждения.

6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени и составляет не более 36 ч в неделю. Рабочее время включает в себя время на проведение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

- 20 ч в неделю – учителям-логопедам;
- 24 ч в неделю – музыкальным руководителям;
- 25 ч в неделю – воспитателям, работающим в группах с детьми, имеющими речевые нарушения;
- 30 ч в неделю – инструкторам по физической культуре;
- 36 ч в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.
- 25ч в неделю – воспитателям, работающим в коррекционных группах

Режим рабочего времени для педагогов-психологов устанавливается в пределах

36-часовой рабочей недели и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками воспитательно-образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

Указанная работа может выполняться педагогом-психологом как непосредственно в учреждении, так и за его пределами.

6.3. Должностные оклады работников, не перечисленных в п. 6.2 настоящего положения, в т. ч. руководителя образовательного учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

7.1. Выполнение другой части образовательной работы педагогическими работниками, осуществляется в течение рабочего времени, количество часов которого не конкретизировано.

Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с воспитательно-образовательным процессом.

7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и может заключаться:

- в выполнении обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, проведении родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организации и оказании методической, диагностической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим), семьям, воспитывающих детей

- на дому и т. д.;
- подготовке к работе по обучению и воспитанию дошкольников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
 - дежурствах в учреждении, которые могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, контроля выполнения режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины.

8. Выплаты компенсационного характера

8.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время), дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в т. ч. доплата до минимального размера оплаты труда).

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или абсолютных размерах к должностным окладам, ставкам заработной платы в пределах средств фонда оплаты труда.

8.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Условия установления выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, соглашениями, локальными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

8.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности.

8.6. На момент введения НСОТ выплаты устанавливаются всем работникам в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в ст. 147 ТК РФ выплаты не производятся.

8.7. Выплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение работ различной квалификации, сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149–154 ТК РФ производятся в следующем порядке:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы;
- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере должностного оклада, ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно);
- труд за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в соответствии с отраслевыми нормами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части) должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части)

должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга, трудовым договором. По желанию работника, трудившегося в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные по итогам работы
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- выплаты за сложность и напряженность в работе
- выплаты за высокое качество выполняемых работ
- иные поощрительные и разовые выплаты

9.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

9.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть постоянными (за год или квартал) или разовыми (по итогам работы), устанавливаются на срок не более одного года и отменяются при ухудшении показателей работы.

9.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы. Их размеры утверждаются приказом руководителя ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга на основании решения совета учреждения (при установлении постоянных выплат) либо экспертной комиссии (при установлении разовых

выплат). Максимальный размер выплат конкретному работнику ограничивается только бюджетом учреждения.

9.5. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо работник может быть полностью лишен надбавки в случаях нарушения:

- устава учреждения;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- корпоративной этики.

9.6. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга на основании решения совета учреждения.

10. Заключительные положения

12.1. Штатное расписание ГБДОУ детского сада №11 Приморского района Санкт-Петербурга утверждается Учредителем и руководителем учреждения и в пределах выделенных средств на оплату труда. При составлении штатного расписания в пределах тарифного фонда возможна замена одной должности на другую, предусмотренную единым классификатором должностей.

12.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением перечня оказываемых услуг, ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством РФ.

12.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются ГБДОУ детский сад №11 Приморского района Санкт-Петербурга самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

12.4. Настоящее положение действует до принятия нового.

С Правилами о системе оплаты труда ознакомлен(а):

№ п/п	ФИО работника	Должность	дата	подпись
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				

39				
40				
41				
42				