

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 59
Приморского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 59 Приморского района Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад № 59
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол от 26.01.2023 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детский сад № 59
Приморского района Санкт-Петербурга
Е.Г. Голланд
Приказ от 26.01.2023 г. № 7



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 59
Приморского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2023

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее Положение) разработано на основании:

- статей 135, 144, 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации,
- Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13);
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Положения о штатном расписании ГБДОУ детский сад № 59 Приморского района Санкт-Петербурга;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказов Министерства труда и социальной защиты РФ, которые утверждают применение профессиональных стандартов;
- других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГБДОУ. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения.

Положение предусматривает систему оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов, а также по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

Положение вводится для расчета оплаты труда работников ГБДОУ.

1.3. 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 - 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, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

фонд стимулирующих 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, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты 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.

1.4. Нормы часов педагогической (преподавательской) 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

1.5. Согласно статье 136 ТК РФ установленная работникам Учреждения заработная плата согласно тарификации, выплачивается два раза в месяц на банковскую карту работника.

Установлены следующие сроки выплаты заработной платы – 27-го числа отчетного месяца заработная плата за первую половину месяца, 12-го числа следующего месяца за отчетным производится окончательный расчет.

1.6. Тарификация воспитателей, прочих педагогических работников, специалистов,

служащих, рабочих и прочего персонала производится 2 раз в год (на 1 января очередного финансового года и на 1 сентября очередного учебного года), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае изменения заработной платы отдельных категорий работников составляется разовая тарификация с указанием изменений.

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.7. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.8. Воспитателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

1.9. Форма расчетного листка:

Организация: ГБДОУ д/с № 59 РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц 20__ года ФИО работника (таб.номер)								
Организация: ГБДОУ д/с 59 Подразделение:					К <сумма выплате: > Должнос ть: Оклад (тариф):			
Вид	Перио д	Рабочие		Оплачен о	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						НДФЛ		
						Выплачено:		
Оклад по дням								
Долг предприятия на начало					Долг предприятия на конец			
Общий облагаемый доход: Вычеты на детей:								

2. Схема расчетов должностных окладов работников

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

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 регулируется Постановлением №256 от 08.04.2016

Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки, или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6
Высшее профессиональное образование (далее ВПО) а) третья ступень ВПО (диплом «Магистр»)	1,5
б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
Среднее профессиональное образование; неполное высшее образование и X три полных курса высшего учебного заведения, а также учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)	1,3
Начальное профессиональное образование	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

Повышающие коэффициенты

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.

Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
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	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 или 0,15	0,05

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности и по иным педагогическим должностям начального общего, среднего общего, основного общего образования и дополнительного образования детей.

Для специалиста по должности специалист по закупкам учитывается стаж работы в контрактной службе, экономистом (при выполнении функций специалиста по закупкам).

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается молодым специалистам образовательных организаций в размере 0,33, отвечающим следующим требованиям:

- педагогическим работникам, которые получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается молодым специалистам (за исключением педагогических работников) образовательных организаций в размере 0,15.

Прочим специалистам коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается в размере 0,05.

Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы в размере 0,3 устанавливается помощникам воспитателей, участвующих в организации образовательного процесса

Коэффициент специфики работы в размере 0,6 устанавливается педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования и осуществляющие подготовку к образовательному процессу

Коэффициент специфики работы в размере 0,2 устанавливается педагогическим работникам, которые имеют неполное высшее образование или среднее профессиональное образование.

Коэффициент специфики работы в размере 0,2 устанавливается педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к Постановлению от 08.04.2016 №256, устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающий коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» 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, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с данной таблицей

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина		
		базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
2	3	Руководители	Специалисты	Служащие
		4	5	6
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
	высшая категория	0,30; 0,35*	0,30; 0,35*	
	ведущая категория	0,25	0,25	
	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	0,15	0,15	
	За ученую степень:			-
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
"Заслуженный..."	0,30	0,30	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	

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона.

- Должностной оклад работника категории «руководитель»
- Уровень управления (К5)
- Должности:
 - Руководители 1 -го уровня
 - Руководитель заведующий ГБДОУ.
 - Руководители 2-го уровня

Заместитель заведующего по АХР.
- Руководители 3-го уровня

Заведующий хозяйством, шеф-повар.

Исчисляется по формуле:

$Орук = Б_о + Б_о \times К3 + Б_о \times К4 + Б_о \times К5 + Б_о \times К6$,

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б_о - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к постановлению от 08.04.2016 №256;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4 к постановлению от 08.04.2016 №256.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться пунктом 2.4 приложения 1 к постановлению от 08.04.2016 №256 и расчетом для отнесения к группе по оплате труда.

2.4	Коэффициент масштаба управления (К5)	Группа II	
		Уровень 1 - руководители	0,60
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению от 08.04.2016 №256.

2.5	Коэффициент уровня управления (К6)	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$Осп = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$,

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Б_о - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 № 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общепромышленным должностям служащих» (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 № 14).

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

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$$

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.

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

Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

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).

Тарификация рабочих ГБДОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Разряды оплаты труда	Тарифный коэффициент
1	1,12
2	1,15
3	1,20
4	1,23
5	1,26
6	1,29
7	1,33
8	1,43

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.

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

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.

При расчете вакансии применять следующие коэффициенты специфики:

- педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу;

- работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного

образования;

- педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу;

- помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ

3. Фонд надбавок и доплат

3.1. 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.

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

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом заведующего ГБДОУ до 12 % к должностному окладу работника от базовой единицы.

Из фонда вакансий производится доплата до размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге. Если фонда вакансий недостаточно для таких доплат, используется ФНД. Доплата осуществляется пропорционально ставке (нагрузке) тем сотрудникам, чей должностной оклад или тарифная ставка меньше МРОТ. При расчете доплат до МРОТ учитывается, что в должностной оклад или тарифную ставку не включаются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, за работу в выходной и нерабочий праздничный день, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, выполняемого за в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

3.2. Доплаты

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ).

Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей или в связи с временной

нетрудоспособностью сотрудника.

3.3. Надбавки

Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

С целью стимулирования качества труда сотрудников ежемесячно по итогам работы производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работникам ГБДОУ».

Заведующему ГБДОУ размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Приморского района.

Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

3.3. Компенсационные выплаты

Материальная помощь сотрудникам ГБДОУ оказывается в соответствии с положением о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работникам ГБДОУ детский сад № 59 Приморского района Санкт-Петербурга

3.4. Премирование работников

Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

Премирование сотрудников ГБДОУ оказывается в соответствии с положением о порядке распределения надбавок, доплат и стимулирующих выплат, о материальном поощрении работникам ГБДОУ детский сад № 59 Приморского района Санкт-Петербурга.