

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 55 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 178 от « 30 » декабря 2016г.

М. П.



ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда
государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 55 Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Протокол Общего
собрания работников

12.12.16 28.12.2016

Дата, номер

УЧЕТ МНЕНИЯ

Протокол собрания
Профсоюзного комитета

29.12.16 n 4

Дата, номер



Санкт-Петербург
2016

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБДОУ детский сад № 55 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства РФ №2190-р от 26.11.2012 года «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;
- Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию» (далее – Методические рекомендации), утвержденными распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию» (далее – распоряжение Комитета по образованию № 1863-р);
- Распоряжением Комитета по образованию от 09.08.2013 № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности

государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 30.08.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;

- иными действующими федеральными и региональными нормативными документами.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения принимается на Общем собрании работников образовательного учреждения и утверждается приказом заведующего учреждением с учетом мнения Профсоюзного комитета учреждения.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **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 (далее ОСОТ)** - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
- **базовая единица** - величина прожиточного минимума трудоспособного населения, установленная Правительством Санкт-Петербурга за второй квартал года, предшествующего расчетному;
- **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;
- **базовый должностной оклад** – минимальный оклад работников ГБДОУ, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными

правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **гарантированные доплаты** – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;
- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **базовая часть фонда оплаты труда** ГБДОУ обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;
- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- **стимулирующие выплаты** – выплаты, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда (надбавки, доплаты и премии);
- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер;
- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **профессионально-квалификационные группы** – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе схемы расчета должностных окладов согласно приложению 1 к Закону Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74.

Оплата труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе тарифной сетки, указанной в таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению 1 Закону Санкт-Петербурга.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к Закону Санкт-Петербурга.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

Для определения размера должностного оклада руководителей государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с абзацем первым настоящей статьи, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга. При этом в случае наличия у рабочего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

Профессии рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Высококвалифицированным рабочим государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих

государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета 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).

Размеры доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, порядок и условия их применения устанавливаются учреждением в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга, определяющим особенности оплаты труда работников учреждения, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения устанавливается Коллективным договором, настоящим Положением, другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Особенности оплаты труда работников государственных учреждений образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяются Правительством Санкт-Петербурга в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Объем учебной нагрузки педагогов и других работников, осуществляющих педагогическую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее – выплаты), 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы (далее – молодые специалисты);

Выплаты молодым специалистам рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению 9 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена

2.2. Расчет должностного оклада руководителя

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителю коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы;

К – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере, согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256/

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители
1	2	3	4
1. Базовый коэффициент			
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
		Среднее общее образование	1,04
		Основное общее образование	1,00

2.2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

2.2.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
-------	---------------------------	--	--

			Руководители
	2	3	4
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.2.	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50

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

2.2.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители
1	2	3	4
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.3.	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:	
		высшая категория, международный класс	0,35
		ведущая категория, I класс	0,25
		первая категория, II класс	0,20
		вторая категория, III класс	0,15
		За ученую степень:	
		доктор наук	0,40
		кандидат наук	0,35
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:	
		"Народный..."	0,40
		"Заслуженный..."	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

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, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга № 531-74.

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения.

2.2.2.3.. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, установленными в приложении 3 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
3	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
4	Образовательные организации, реализующие адаптированные	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

	образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа); образовательные организации с наличием интерната				
--	--	--	--	--	--

– объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, согласно приложению 4 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1

		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их	За каждый вид	До 15

	состояния и степени их использования)		
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры,	За каждый вид	До 20

	лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества		
--	---	--	--

2.2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников	
			Руководители	
1	2	3	4	
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.2.	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	

2.3. Должностные оклады специалистов (служащих)

2.3.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере, согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников	
			Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
1.1	Коэффициент	Высшее образование, подтверждаемое	1,6	1,6

уровня образования	дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки		
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:		
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,3 0
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,2 8
	Среднее общее образование	1,04	1,0 4
	Основное общее образование	Базовая единица	Базовая единица

2.3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

2.3.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к постановлению Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников	
			Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	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	0,05

Молодым специалистам из числа специалистов (служащих) повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается согласно Методическим рекомендациям следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления Правительства Санкт-Петербурга № 256 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга № 531-74, в размере 0,15;
- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления Правительства Санкт-Петербурга № 256 и пункте 1.16 настоящего Положения, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга № 531-74 в размере 0,05.

2.3.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
5	Дошкольные образовательные организации:	
5.1	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,20
5.2	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	0,20
5.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному	0,50

	процессу	
5.5	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
5.6	Педагогическим работникам (На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями)	0,01-0,02

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, согласно Методическим рекомендациям, 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.

2.3.2.3. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников. Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников	
			Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:		-
		ведущий мастер сцены	0,35	

ведущий концертмейстер	0,35	
высшая категория, международный класс	0,35	
ведущая категория, I класс	0,25	
первая категория, II класс	0,20	
вторая категория, III класс	0,15	
За ученую степень:		-
доктор наук	0,40	
кандидат наук	0,35	
Почетные звания Российской Федерации, СССР:		
"Народный..."	0,40	0,40
"Заслуженный..."	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга № 531-74.

2.4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих.

2.4.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих (далее – рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B * Tk$$

где:

Tc(o) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B – размер базовой единицы;

Tk – тарифный коэффициент

2.4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга № 531-74, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1, 2, 3, 4, 5	от 0 до 0,80
1-1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 1,90
	для отдельных категорий	Тип 2	
	высококвалифицированных	Тип 3	
	рабочих учреждений	Тип 4	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания РФ, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

2.4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга № 531-74.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде

(коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B * Tk + B * Kc + B * Kk,$$

где:

Tc(o) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B – размер базовой единицы;

Tk – тарифный коэффициент;

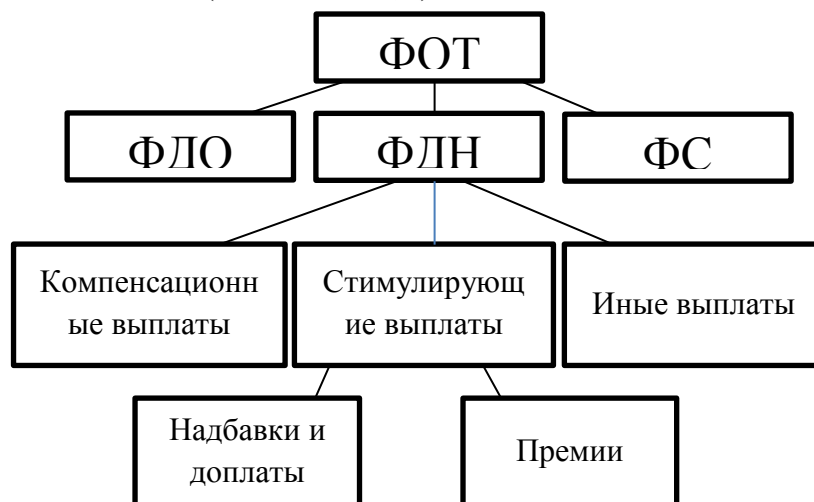
Kc – коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256;

Kk – коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

III Формирование фонда оплаты труда

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



3.1. При формировании ФДО работников, 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 1,3 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 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256.

3.2. Формирование фонда надбавок и доплат

Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

3.2.1. Доплаты компенсационного характера

3.2.1.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и иными особыми условиями труда устанавливается выплата в размере до 12% базового оклада. Конкретный размер выплаты работникам определяется комиссией по результатам аттестации рабочих мест в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях.

3.2.1.2. Доплата за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в соответствии со ст. 154 ТК РФ – 35% от должностного оклада.

3.2.1.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – работа оплачивается в двойном размере либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии со ст.113, 153 ТК РФ.

3.2.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – не более 100% должностного оклада.

3.2.1.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – не более 100% должностного оклада.

3.2.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – не более 100% должностного оклада.

3.2.1.7. 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.

3.2.1.8. Педагогическим работникам 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.

3.2.2. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в зависимости от степени их творческого участия в работе, важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работы и разработано в целях создания условий для развития активности и инициативы работников ГБДОУ, повышения результативности их деятельности, трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду.

К стимулирующим выплатам работникам ГБДОУ относятся: доплаты и надбавки, премии.

Стимулирующие выплаты работникам ГБДОУ выплачиваются в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет средств, получаемых в качестве оплаты за осуществление видов деятельности, приносящей доход, осуществляемых в соответствии с Уставом ГБДОУ.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников, дошкольного учреждения, включая внутренних совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.2.2.1. Доплаты и надбавки:

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.

Порядок определения размера доплаты за платные образовательные услуги осуществляется в соответствии с «Положением о платных образовательных услугах ГБДОУ».

Надбавка стимулирующего характера работникам ГБДОУ устанавливается в соответствии с:

- Показателями эффективности деятельности работника (приложения №№1-10 к данному положению);
- Положением о комиссии по установлению стимулирующих и иных выплат работникам ГБДОУ № 55.

Показатели эффективности деятельности работника и максимальное количество баллов по каждому критерию устанавливается комиссией по установлению стимулирующих и иных выплат работникам ГБДОУ самостоятельно и утверждается в настоящем положении. Перечень показателей может быть дополнен по предложению Общего собрания работников не чаще 2 раз в год (май, декабрь).

3.2.2.1.1. Порядок установления надбавок и доплат:

а) доплаты - ежемесячно

б) надбавки устанавливаются:

- на месяц (педагогическим работникам);

- на 3 месяца (помощнику воспитателя, электромонтеру, рабочему по обслуживанию здания, уборщику служебных помещений, дворнику, сторожу, кастелянше, машинисту по стирке белья).

- на 6 месяцев (заместителю заведующего по АХР, заместителю заведующего по УВР)

Размер надбавки работникам ГБДОУ устанавливается в баллах (с денежным весом 1 балла) и не может превышать 200% в месяц.

Размер надбавки педагогическим работникам ГБДОУ устанавливается в баллах (с денежным весом 1 балла) и процентах к должностному окладу. Для младшего обслуживающего персонала выплаты стимулирующего характера определяются в процентах к должностному окладу с учетом выполнения критериев эффективности деятельности. (Приложения №№1-10)

Педагогическим работникам:

а) Стимулирующая выплата по бальной системе рассчитывается из разницы, полученной путем вычитания % отношения к окладу работников из суммы стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на месяц и равняющегося показателю средней заработной платы в сфере общего образования в регионе на общую сумму баллов всех педагогических работников.

б) Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц и равняющегося показателю средней заработной платы в сфере общего образования в регионе на общую сумму баллов всех педагогических работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

в) Для определения размера стимулирующих выплат педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес 1 балла) умножается на сумму набранных баллов и суммируется с суммой, полученной в % соотношении.

Для определения размера стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу и заместителям руководителя за отчетный период, берется процент к должностному окладу с учетом выполнения критериев эффективности деятельности.

3.2.2.2. Премии:

Премия работникам ГБДОУ выплачивается по результатам работы, исходя из личного вклада работника в общие результаты работы,

достижения в труде, новизны и эффективности предложенных решений, высокого коэффициента исполнительской дисциплины, своевременности и качества выполнения работы.

3.2.2.2.1. Размер премии устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах пропорционально фактически отработанному времени. Размер премии не может превышать 200% оклада.

3.2.2.2.2. Премии могут быть установлены:

- по результатам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременные премии:
- по итогам выполнения важных заданий;
- к юбилейным датами (50-летие и последующие пятилетия со дня рождения);
- к профессиональным праздникам и памятным датам;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- качественное ведение дополнительных платных образовательных услуг.

Стимулирующие выплаты **не имеют гарантированного характера**, поскольку зависят от оценки труда работника на основании показателей эффективности деятельности работника.

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью их лишен в случае нарушения:

- Правил трудовой или исполнительской дисциплины;
- Кодекса этики;
- Правила внутреннего распорядка обучающихся (воспитанников);
- Санитарно-эпидемиологического режима;
- Инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Правил ТБ и ПБ;
- Выход за территорию ДООУ в рабочее время (перекуры); Наличие устных (письменных) обоснованных жалоб.

3.2.3. Иные выплаты.

3.2.3.1. Материальная помощь работникам ГБДОУ может быть выплачена в следующих случаях:

- В связи со смертью близких родственников (родителей, детей, мужа (жены));
- При рождении ребенка;
- В случаях длительной болезни и лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и дорогостоящей операции;
- В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи;

– По другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате материальной помощи является личное заявление работника ГБДОУ на имя заведующего с приложением документов, подтверждающих обстоятельства, перечисленные в пункте 3.2.3.1. настоящего Положения.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда ГБДОУ.

IV. Сроки и способы выплаты заработной платы

4.1. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Размер аванса устанавливается приказом заведующего и не может составлять менее 40% должностного оклада работников.

4.2. Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка: 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.

4.3. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в Банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в течении 3-х дней.

4.4. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами или соглашением сторон.

V Заключительные положения

Изменения и дополнения в настоящее Положение разрабатываются на Общем собрании работников образовательного учреждения (см. Устав)

С Положением ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О.	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.				
43.				
44.				
45.				
46.				

47.				
48.				
49.				
50.				
51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				
71.				

72.				
73.				
74.				
75.				
76.				
77.				
78.				
79.				