

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 98
Невского района Санкт-Петербурга .

ПРИНЯТО

Решением Управляющего совета

Протокол от 16.01.2017 № 1



УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего

от 16.01.2017 № 02-1 ОРД

Т.М.Смирнова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 98 Невского района Санкт-Петербурга**

2017 год

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБДОУ детского сада № 98 Невского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения с учетом специфики организации труда и его оплаты, 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 стимулирующего и компенсационного характера с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.5. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного учреждением с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе учреждения при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

1.6. Для целей настоящего Положения все должности работников учреждения дифференцируются на следующие категории и уровни:

1) Категория "руководители" - уровни 1,2,3;

2) Категория "специалисты"

3) Категория "прочие специалисты"

4) Категория "служащие"

5) Категория "прочие служащие"

6) Категория "прочий персонал"

1.7. Тарификация работников проводится в соответствии с приказом по учреждению.

1.8. Учет фактически отработанного времени работниками учреждения ведется в таблице учета использования рабочего времени. Порядок заполнения и движения табеля, а также список ответственных лиц устанавливается соответствующим Регламентом.

1.9. Размер заработной платы работникам учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от уровня занимаемой должности.

1.10. Заработная плата выплачивается ежемесячно 2 раза в месяц путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения: 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. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в Банке ВТБ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.11. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

1.12. Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, предоставляется право на получение денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Размер базовой единицы, применяемой для назначения денежной компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления педагогических работников государственных образовательных учреждений и медицинских работников, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Порядок назначения и предоставления указанной денежной компенсации устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

1.13. В Положении используются следующие основные понятия:

- **Заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также 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 государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

- **Базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада.

- **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)** работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга и складывается 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 с учетом повышающих коэффициентов.

- **Фонд надбавок и доплат (далее - ФНД)** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсирующего характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника.

- **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.

1.14. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом и Постановлением. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1. 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) работников ГБДОУ 98, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона.

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94) – приложение 2 к Методическим рекомендациям.

Высшее профессиональное образование (далее ВПО)	1,5
А) третья ступень ВПО (диплом «Магистр»)	
Б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
Б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
Среднее профессиональное образование	1,3
Начальное профессиональное образование	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

2.2. 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.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для руководителей, специалистов и служащих устанавливается пять стажевых групп.

№	Стаж	Руководители	Специалисты	Служащие
1	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,45	0,15
2	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
3	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
4	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
5	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,00 0,05

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.4. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства от 08.04.2016 № 256. 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.

2.4.1. Коэффициент специфики работы в размере 0,20 от базового оклада устанавливается 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.

2.4.2. Коэффициент специфики работы в размере 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ.

2.4.3. Коэффициент специфики работы в размере 0,50 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу.

2.4.4. Коэффициент специфики работы в размере 0,01 – 0,02 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам:

- с высшим образованием – 0,01;
- с высшим образованием «бакалавр» – 0,01;
- со средним специальным образованием – 0,01;
- со средним (полным) общим образованием – 0,011;
- с основным общим образованием – 0,011

2.4.5. Коэффициент специфики работы в размере 0,30 от базового оклада устанавливается помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», 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 пунктом 2.3 Приложения 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

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

2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

$Орук = Бo + Бo \times K3 + Бo \times K4 + Бo \times K5 + Бo \times K6$ где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Bo – величина базового оклада;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления (K5), следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга (Приложение 3 к Постановлению Правительства от 08.04.2016 № 256);

-объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга (Приложение 4 к Постановлению Правительства от 08.04.2016 № 256).

K6 - коэффициент уровня управления.

Руководителю образовательной организации размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников ГБДОУ № 98 устанавливается нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации (ч. 2 ст. 145 ТК РФ)

2.7. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$Осп = Бo + Бo \times K2 + Бo \times K3 + Бo \times K4$ где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Bo – величина базового оклада;

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

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

2.8. 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 общеотраслевым должностям служащих» (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 № 14).

Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4$ где:

O_c – размер должностного оклада служащего;

B_o – величина базового оклада;

K_2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K_3 – коэффициент специфики работы;

K_4 – коэффициент квалификации.

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. 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 31.01.1995 г. № 31/3-30.

Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций применяется коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

Размер коэффициента специфики работы рабочих образовательных учреждений составляет 0,20.

2.9.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета

Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

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.

Профессии рабочих учреждения 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 учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

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

2.9.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, предусмотренной в таблице 1 Приложения 2 к Закону, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций

2.9.5. Процент повышения размера тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений за квалификацию устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.10. 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.

3. Формирование фонда оплаты труда

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

При формировании ФДО работников образовательных учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 6 к Постановлению.

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

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times K_{\text{нд}}$$
 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.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

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

3.3.2. Выплаты стимулирующего характера.

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

Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется в соответствии с:

. Критериями оценки качества работников ГБДОУ № 98 по показателям эффективной деятельности педагогических и административных работников, служащих и прочего персонала ГБДОУ, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга.

. Положением о комиссии по установлению стимулирующих и иных выплат работникам

ГБДОУ № 98.

Основными принципами являются:

- достоверность используемых данных;
- участие в течение учетного периода в выполнении важных работ и мероприятий;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

Работники, претендующие на установление стимулирующей выплаты (далее Претендент) осуществляют самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными «Критериями эффективности деятельности» и представляют в Комиссию по установлению стимулирующих и иных выплат (далее Комиссия) самоанализ эффективности своей деятельности. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности Претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности Претендента требованиям к установлению стимулирующих надбавок или отказе в соответствии с Положением о Комиссии. Комиссия заносит результаты в итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение финансового года, утверждается решением Комиссии. Размер стимулирующих выплат каждому Претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов всех Претендентов, определяется общая сумма баллов;
- соответствующая стимулирующая часть фонда доплат и надбавок делится на общую сумму баллов, в результате чего определяется стоимость одного балла (в рублях);

- стоимость одного балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого Претендента и определяется размер стимулирующих выплат.

3.3.3. Выплаты компенсационного характера:

- . за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- . за совмещение должностей;
- . увеличение объема выполняемых работ за временно отсутствующих работников

3.3.4. Единовременная премия.

3.3.5. Материальная помощь.

3.4. Условия установления выплат.

3.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

3.4.2. 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.

3.4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения до 12 % должностного оклада работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.4. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия руководителю Учреждения по распоряжению главы администрации Невского района;
- премия заместителям Учреждения по приказу руководителя в фиксированной сумме или процентном отношении;

- премия специалистам, служащим и рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

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

3.7. Размеры доплат за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

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

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

3.10. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

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

4. Заключительные положения

4.1. Должностные оклады 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 образовательное учреждение является местом основной работы.

4.2. Премирование работников учреждения, оказание работникам материальной помощи осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, утвержденным заведующим учреждения.

4.3 Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей размещается на официальном сайте государственных организаций, осуществляющей функции и полномочия учредителя (ст. 349.5 ТК РФ)

4.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются решением Общего собрания работников учреждения и утверждаются приказом заведующего.

4.5. Положение пересматривается по необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет.