

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 115 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному развитию детей
Центрального района Санкт-Петербурга
191028, ул.Моховая, д.11, литер А, телефон факс 579 14 52, ИНН7825128460, КПП
784101001, ОГРН 1027809227082, ОКАТО 40298563000, ОКПО 52199287
e-mail: 115 @dou-center.spb.ru**

ПРИНЯТО

Решением
Общего собрания
работников ГБДОУ
детского сада №115
Протокол № 3

от 21.12.2016 г

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ГБДОУ
детского сада №115


Н.Н.Артемьева

23.12.2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ д/с№115


И.С.Редрухина

Приказ № 140-к от 30.12.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 115 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному развитию детей
Центрального района Санкт-Петербурга**

1.Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 115 Центрального района Санкт-Петербурга (далее -Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (действующая редакция), с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга", с распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию" , Законом Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 107-24 «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, учреждений социально-обслуживающего населения и учреждений здравоохранения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (в ред. Законов Санкт-Петербурга от 26.12.2007 № 692-134, от 19.01.2011 № 782-12, от 21.10.2011 № 595-119, от 28.06.2012 № 373-61).

Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2007 № 1055 «О мерах по реализации Закона Санкт-Петербурга «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (в ред. Постановлений Правительства Санкт-Петербурга от 31.03.2008 № 301, от 05.05.2011 № 557, от 30.01.2012 № 73), Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»; Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»; и в соответствии с действующим законодательством РФ и другими нормативными актами Санкт-Петербурга.

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

3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников д/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.

4. Новая система оплаты труда работников устанавливается уставными и локальными актами ГБДОУ, на основании законодательных и нормативно – правовых актов правительства Санкт-Петербурга.

5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями постановления Правительства Санкт-Петербурга 08.04.2016 N 256 и Приложением №7 распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р.

6. 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;

- **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;

- базовая часть фонда оплаты труда ГБДОУ обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;

- **стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников ГБДОУ, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты 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.

молодой специалист - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (глава 9 Социального кодекса Санкт-Петербурга).

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения

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

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

Месячная заработная плата педагогических работников ГБДОУ определяется путем умножения базового оклада с учетом уровня образования, стажа работы, квалификационного уровня и гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация работников ГБДОУ производится 1 раз в год, на начало учебного года, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников;

5. Должностные оклады руководителей образовательных организаций.

5.1. Коэффициент масштаба (К5).

Определяется по объемным показателям, оценивающим масштаб и сложность руководства образовательным учреждением. четыре группы по оплате труда определяются на основе балльных показателей учреждений: численность контингента обучающихся, численность персонала, капитальные активы в оперативном управлении и др.

Данный коэффициент применяется исключительно для исчисления должностного оклада руководящих работников.

5.2. Коэффициент уровня управления (Кб).

Определяется должностью, занимаемой в системе управления учреждением, применяется для исчисления должностного оклада руководящих работников образовательных учреждений.

Список должностей руководителей, относимых к уровню управления:

Уровень управления	Должности
Руководители 1 -го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные специалисты (бухгалтер, экономист, инженер и др.; заведующий учебной частью; заведующий отделением (филиалом) учреждения образования.

Руководители 3-го уровня	Заведующий структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, лабораторией, курсами); Руководитель структурного подразделения (библиотеки, столовые и т.п.); Старший воспитатель; старший мастер; старший тренер
--------------------------	---

Для каждой категории работников, в соответствии со Схемой расчета окладов, формируется набор коэффициентов для расчета должностного оклада.

Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

$Орук = Б_о + Б_о * К_3 + Б_о * К_4 + Б_о * К_5 + Б_о * К_6$, где

Орук - размер должностного оклада руководителя; $Б_о$ - величина базового оклада;

$К_3$ - коэффициент специфики работы; $К_4$ - коэффициент квалификации работника; $К_5$ - коэффициент масштаба управления; $К_6$ - коэффициент уровня управления.

6. Порядок установления базовых и должностных окладов работникам образовательной организации.

6.1 Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (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:

$Б_о = Б \times К$,

где:

$Б_о$ - размер базового оклада специалиста (служащего);

$Б$ - размер базовой единицы;

$К$ - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно постановлению N 256 Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р

6.2. 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.

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

6.2.1. 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 к постановлению N 256.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1

Закона Санкт-Петербурга, 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. 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.

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

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

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления N 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Закона Санкт-Петербурга в размере 0,05.

6.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы:

- коэффициента за воспитательную работу 0,25;
- коэффициента за применение в образовательном процессе новых технологий 0,20;
- коэффициента на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 0,01
- 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.

6.2.3. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

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.

Внутри должностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.2.4. Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада <2>;

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

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

7.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Тс(о)} = \text{Б} \times \text{Тк},$$

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством

продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

7.2. 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, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

7.2.1. 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 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону 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

Профессии рабочих образовательных организаций 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.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, 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:

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

где:

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

B - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

Kc - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256;

8. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут

включаться руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, и другие.

8.1. 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) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

8.2. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре или ином локальном акте образовательной организации. Стимулирующий фонд оплаты труда ГБДОУ состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам ГБДОУ устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальными актами ГБДОУ.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания воспитанников, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне ГБДОУ (локальный акт). При разработке соответствующего локального акта учитывается перечень показателей, в соответствии с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2013 г. № 2071-р « Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» другие действующие нормативно правовые акты РФ.

9. Порядок установления компенсационных выплат

К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- 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.

За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих.

Конкретный размер доплаты работникам определяется руководителем учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

10. Заключительные положения

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

10.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, ГБДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10.3. Фонд оплаты труда работников ГБДОУ формируется на календарный год исходя из плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.