

**ПРИНЯТО:**

Решением Управляющего Совета  
ГБДОУ детского сада №113 комбинированного вида  
Невского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол №2 от 25.09.2024г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

И.о. заведующего ГБДОУ детского сада №113  
комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_/Крючкова В.Н./  
Приказ №291 от 27.09.2024 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

на Общем собрании работников  
ГБДОУ детского сада №113 комбинированного вида  
Невского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол №2 от 27.09.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ****Об оплате труда работников**

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад № 113 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург  
2024 г

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ),
  - Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» с изменениями от 25.12.2015 № 904-186 (далее – закон Санкт-Петербурга №904-186);
  - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями на 16 июля 2019 года) (далее – Постановление №256);
  - Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» с изменениями Постановление Правительства СПб от 21.06.2024 №505 "О внесении изменения в постановление Правительства СПб от 08.04.2016 №256" ;
  - Постановлением от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»
  - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".
  - Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".
  - Закона Санкт-Петербурга «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 1 сентября 2024 года;
- Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в ГБДОУ детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга трудовую деятельность на основании трудовых договоров/эффективных контрактов (далее по тексту - сотрудники).

1.4. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.5. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников несет руководитель Учреждения.

1.6. Ответственность за своевременность и правильность начисления заработной платы, выплат стимулирующего характера несет руководитель Учреждения.

1.7. Положение принимается собранием трудового коллектива образовательного учреждения и утверждается заведующим по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения.

Дополнения и изменения вносятся в том же порядке.

1.8. В настоящем Положении используются следующие понятия и термины, определенные в Методических рекомендациях по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга:

- **Работодатель** - Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее по тексту Работодатель, Учреждение):

- **Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем;

- **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 (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** - расчётная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- **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** - фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, с учётом уровня его образования, стажа работы, квалификации, масштаба и уровня управления, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием ГБДОУ детский сад № 45 в соответствии с тарификацией. (ТК РФ г.20 ст.129)

- **фонд оплаты труда (далее - ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- **фонд должностных окладов (далее - ФДО)** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат (далее - ФНД)** - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

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

- **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

**1.9.** В Учреждении устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

Должностной оклад - для руководителя, специалистов и служащих, педагогических работников;

Тарифная ставка (оклад) для рабочих;

Доплаты компенсационного характера;

Доплаты за дополнительные виды работ, в том числе, не входящих в круг основных обязанностей работников;

Надбавки стимулирующего характера;

Премии.

Указанные доплаты и надбавки, а также премии выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных Положением об установлении стимулирующих и иных выплат работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга Работодатель вправе устанавливать новые виды доплат и иных стимулирующих выплат путем внесения изменений в настоящее Положение.

## **2. Система оплаты труда**

**2.1.** Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче сотрудникам Учреждения в соответствии с их трудовыми затратами.

**2.2.** Система Оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов для руководителей, специалистов и служащих, тарифной ставки (оклада) для рабочих, а также доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

**2.3.** Размер минимальной заработной платы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ. (ТК РФ г.21 ст.133)

**2.4.** Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения определяются в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

**2.5.** Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику ежемесячно на основании табеля учета рабочего времени и в дни, установленные для выплаты заработной платы (14 и 29 числа каждого месяца) на банковскую карту работника. Табели учета рабочего времени ведутся в Учреждении и сдаются в СПб ГКУ ЦБ Невского района Санкт-Петербурга 2 раза в месяц. Выплата заработной платы производится в установленной валюте РФ (в рублях).

**2.6.** Выплата заработной платы за 1 половину месяца производится в размере не более 50% от суммы оклада, постоянной надбавки без учета НДФЛ и с учетом фактически отработанного времени.

**2.7.** Согласно ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется в форме расчетного листка, утвержденным работодателем.

**2.8.** Согласно статье 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 части первой ст.77 или п.1,2 или 4 части первой ст.81, п.1,2,5,6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ);

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или при простое (ч.3 ст.157 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

**2.9.** Тарификация работников ГБДОУ производится 2 раза в год, на начало учебного года и в январе месяце, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

### **3. Порядок установления должностного оклада (ставок заработной платы) руководителей**

### 3.1. Расчёт должностного оклада руководителя образовательной организации

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации (далее – руководитель), определяется путём суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация

Базовый оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

$Bo = +B \cdot K$ , где:

Bo - размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256;

Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

$Орук = Bo + Bo \cdot K3 + Bo \cdot K4 + Bo \cdot K5 + Bo \cdot K6$ , где

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Bo - величина базового оклада;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4- коэффициент квалификации;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

Список должностей руководителей, относимых к уровню управления:

Уровень управления	Должности
Руководители 1 -го уровня	заведующий
Руководители 2-го уровня	заместители заведующего, заведующий хозяйством

#### 3.1.1. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя:

*Коэффициент специфики работы* – величина коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256

*Коэффициент квалификации* – величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению № 256. Коэффициент квалификации устанавливается на основании аттестации руководящих и педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде. Коэффициент квалификации устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, за почётное звание РФ, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Руководителям, имеющим учёную степень доктора или кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности.

*Коэффициент масштаба управления* – при определении данного коэффициента следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей образовательных организаций, установленными в приложении 3 к постановлению 256 и объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями согласно приложению 3 к постановлению 256.

*Коэффициент уровня управления* – при определении этого коэффициента следует руководствоваться пунктом 2,5 приложения 1 к постановлению 256.

### **3.2. Расчёт должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации**

Список должностей специалистов (служащих) в ГБДОУ № 113:

Уровни	Должности
Специалисты	Старший воспитатель Воспитатель Учитель-дефектолог Учитель-логопед Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре Педагог-психолог
Прочие специалисты	Документовед Специалист по кадрам
Служащие	Помощник воспитателя Делопроизводитель

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

Базовый оклад работника категории «специалист (служащий)» 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 приложению 1 к постановлению № 256;

Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:  
 $Osp = Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$ , где

Osp - размер должностного оклада специалиста;

Bo - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

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

$Oс = Bo + Bo * K2 + Bo * K3 + Bo * K4$ , где

Oс – размер должностного оклада служащего;

Bo - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника

#### **3.2.1. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалиста (служащего):**

*Коэффициент стажа работы* – величина коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256

*Коэффициент специфики работы* – величина коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256

*Коэффициент квалификации* – величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению № 256. Коэффициент квалификации устанавливается на основании аттестации руководящих и педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде. Коэффициент квалификации устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, за почетное звание РФ, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Специалистам, имеющим учёную степень доктора или кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности.

### 3.3. Расчёт должностного оклада работников, отнесённых к профессиям рабочих

Список должностей рабочих в ГБДОУ № 113:

Уровни	Должности
Рабочие	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Электромонтер Повар Кухонный рабочий Мойщик посуды Кладовщик Дворник Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды Кастелянша Уборщик служебных помещений Уборщик территории

Размер тарифной ставки (оклада) работников, занимающих должности, относящиеся к профессиям рабочих образовательной организации (далее – рабочие), определяется путём умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = + B * T_k, \text{ где:}$$

$T_{c(o)}$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  – размер базовой единицы;

$T_k$  – тарифный коэффициент, размер которой устанавливается согласно приложению 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

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

#### 3.3.1. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих:

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

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

Тарификация рабочих 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

Коэффициент квалификации

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде (коэффициент квалификации), а также

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

$T_{c(o)} = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k$ , где:

$T_{c(o)}$  – размер тарифной ставки (оклада) рабочего

$B$  – размер базовой единицы

$T_k$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга

$K_c$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256

$K_k$  - коэффициент квалификации работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256

#### **4. Порядок исчисления должностного оклада**

**4.1.** Размер должностного оклада определяется по Схеме расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с Постановлением №256.

**4.2.** Изменение размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Учреждения производится в случаях:

получения образования - со дня решения Государственной экзаменационной комиссии о выдаче документов государственного образца. При восстановлении документов – с даты представления в кадровую службу документа государственного образца;

увеличения стажа – с даты перехода в соответствующую стажевую группу;

присвоения квалификационной категории - с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (повышении) квалификационной категории;

присуждения ученой степени кандидата наук - с даты решения диссертационного совета, но не ранее принятия решения президиума ВАК России о выдаче диплома кандидата наук;

присуждения ученой степени доктора наук - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома доктора наук;

присвоения почетного звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знаков отличия в труде, почетных спортивных званий Российской Федерации, СССР - со дня присвоения (награждения) в установленном порядке;

изменения группы по оплате труда руководителей - со дня принятия решения органом управления, в ведении которого находится Учреждение;

изменения должности руководителя, предусматривающего изменение уровня управления в системе управления Учреждения, - с даты начала выполнения должностных обязанностей по новой должности.

**4.3.** Изменение размера должностного оклада (тарифной ставки) руководителя, специалиста и служащего, рабочего оформляется приказом директора Учреждения, а в случае необходимости с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. Если не по вине работника изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные Методическими рекомендациями, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.

#### **5. Система доплат и надбавок компенсационного характера**

**5.1.** Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются руководителям, специалистам, служащим и рабочим в процентах к их должностным окладам, ставкам заработной платы, тарифным ставкам (окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. К доплатам и надбавкам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки за работу в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе при выполнении работ:

в ночное время (ст.154 ТК РФ);

в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);



совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ);

выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

## **5.2. Оплата труда в ночное время**

**5.2.1.** Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. При этом повышенная оплата работы обеспечивается путем применения доплат к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) за каждый час такой работы (далее - доплата).

**5.2.2.** Доплата производится независимо от режима рабочего времени, установленного работнику (сменный, неполное рабочее время и др.), а также и в тех случаях, когда ночные часы совпадают с нерабочими праздничными или выходными днями.

**5.2.3.** Оплата за каждый час работы в ночное время производится в размере 35% стоимости должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

**5.2.4.** Рабочим Учреждения доплата за работу в ночное время производится исходя из размера тарифной ставки (оклада) с учетом коэффициента специфики работы и коэффициента квалификации.

## **5.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

**5.3.1.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, а именно, работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**5.3.2.** Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день, осуществляется всем работникам Учреждения за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни. В тех случаях, когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в указанном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

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

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с директором Учреждения. При этом за каждый день работы независимо от количества фактически отработанных часов предоставляется целый дополни- тельный день отдыха.

**5.3.4.** Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад (оклад).

**5.3.5.** Размер оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни также может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного Учреждению надтариф- ного фонда оплаты труда.

## **5.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника**

**5.4.1.** Совмещение профессий или должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, квалифицируется как выполнение работником дополнительной работы.

*Совмещение профессий (должностей)* - выполнение наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (для рабочих) или должности.

*Расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ* - выполнение работником дополнительной работы по такой же профессии (должности).

*Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,* - замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется рабочее место (должность). При этом работник

может выполнять дополнительную работу как по другой, так и по такой же профессии (должности).

**5.4.2.** В любом из случаев, перечисленных в пункте 5.4.1 настоящего Положения, дополнительные обязанности (дополнительный объем работ) выполняются в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются с письменного согласия работника.

**5.4.3.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100% от базовой единицы, устанавливаемой законами Санкт-Петербурга, в пределах утвержденного Учреждению фонда оплаты труда.

При совмещении должности руководителя образовательного учреждения на замещение вакантной должности размер доплат исполняющему обязанности руководителя образовательного учреждения устанавливается исполняющим органом государственной власти в ведении которого находится образовательное учреждение на основании издания приказа. Исполняющий обязанности руководителя учреждения не может самостоятельно устанавливать себе надбавки, стимулирующие выплаты или премии.

## **6. Стимулирующая часть оплаты труда**

**6.1.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы;

**6.2.** Основная цель предоставления вознаграждений – повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования;

**6.3.** Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальными актами Учреждения за достижение работником дошкольного образовательного учреждения установленных показателей качества, результативности или эффективности труда;

**6.4.** Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления;

**6.5.** Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами ГБДОУ;

**6.6.** Все выплаты стимулирующего, компенсационного и иного характера производятся в пределах установленного надтарифного фонда оплаты труда и фонда текущей экономии;

**6.7.** Бухгалтер ГКУ ЦБ Невского района в срок до 29 числа каждого месяца предоставляет заведующему справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший период к распределению;

**6.8.** Руководитель учреждения на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего и иного характера, издаёт приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы и направляет его в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущем месяце.

**6.9.** При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств, руководитель Учреждения может приостановить выплаты стимулирующего и иного характера или отменить их.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда**

**7.1.** Фонд оплаты труда работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга или государственного учреждения Санкт-Петербурга, осуществляющего деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФОТ), состоит из:

фонда должностных окладов работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга или государственного учреждения Санкт-Петербурга, осуществляющего деятельность по

оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга или государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФС);

фонда надбавок и доплат государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга или государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФНД).

**7.2.** При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

**7.3.** При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" и приложением 5 к Постановлению N 256.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

**8.1.** Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключается трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы (далее - основная должность).

**8.2.** Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**8.3** Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга №256.

Наименования должностей специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности в учреждениях социальной защиты, определяются в соответствии с Квалификационным справочником должностей специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 года №37, и другими действующими нормативными правовыми актами.

**8.3.1.** В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**8.4.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**8.5.** Листок нетрудоспособности, представленный в бухгалтерию после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

**8.6.** Спорные вопросы, связанные с установлением повышающих коэффициентов к базовому окладу, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

## **9. Заключительные положения.**

**9.1.** Изменения и дополнения в настоящее положение, а также его новая редакция принимаются решением Общего собрания трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

**9.2.** Положение принимается на неопределенный период. После принятия новой редакции положения предыдущая редакция утрачивает силу.

**Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих  
ГБДОУ детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
<b>1</b>	<b>Базовый коэффициент</b>				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтвержденное дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
<b>2</b>	<b>Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы		от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания РФ, СССР:			
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
Почётные спортивные звания РФ, СССР	0,15	0,15	0,15		
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		

		Уровень 2 – заместители руководителей	0,60
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40
		Группа 2	
		Уровень 1- руководители	0,60
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,40
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30
		Группа 3	
		Уровень 1 - руководители	0,55
		Уровень 2- заместители руководителей	0,35
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,25
		Группа 4	
		Уровень 1 - руководители	0,50
		Уровень 2- заместители руководителей	0,30
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,20
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

**Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам ГБДОУ детский сад №113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	ГБДОУ детский сад № 113, категория работников	Коэффициент специфики работы
1.1.	Работникам за обеспечение функционирования групп компенсирующей направленности	0,15-0,25
1.2.	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	0,2
1.3.	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.4.	Педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии	0,20
1.5.	Педагогическим работникам, реализующим общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
1.6.	Помощникам воспитателей за участие реализации образовательных программ (Постановление Правительства СПб от 21.06.2024 №505 "О внесении изменения в постановление Правительства СПб от 08.04.2016 №256" )	0,60

**Группы по оплате труда руководителей ГБДОУ детский сад № № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Тип (вид) ГБДОУ	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся в ограниченных возможностями здоровья	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления  
ГБДОУ детский сад № № 113 комбинированного вида  
Невского района Санкт-Петербурга**

N 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

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
		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 состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
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

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество о баллов
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, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

**Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих ГБДОУ детский сад № 113 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Величина повышающего коэффициента
1	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов	0,15
2	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих ГБДОУ детский сад № 113 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР «Заслуженный...»	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15



**Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ГБДОУ детский сад № 113 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников ГБДОУ детский сад № 113 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга, относящихся к основному персоналу**

№ п/п	Группы по оплате труда руководителя	Предельный уровень
1.	Группа 1	В кратности 6
2.	Группа 2	В кратности 5
3.	Группа 3	В кратности 4
4.	Группа 4	В кратности 3

**Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов  
ГБДОУ детский сад № 113 компенсирующего вида Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получение выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

2 сноски <\*> изложить в следующей редакции: «впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;».

**Соблюдение нормативно правовых актов антикоррупционной политики.**

.1. Работник при исполнении своих обязанностей обязуется руководствоваться нормативно правовыми и иными актами в противодействия коррупции, регламентирующими соблюдения норм профессиональной этики, требований действующего законодательства в целях противодействия коррупции и недопущения нарушения антикоррупционных мер, предпринимаемых Работодателем.

**2. Работник обязуется:**

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении - предпринимать любые действия, которые могут быть квалифицированы как попытка совершить коррупционное правонарушение в чью-либо пользу;
- совершать попытки передачи денег, подарков, предоставления любых преференций при оказании услуг или выполнении работ силами и за счет Работодателя в целях получения любых выгод (как материальных, так и нематериальных) для Работодателя или отдельных сотрудников Работодателя.

Работник уведомлен о том, что:

- Работодатель полагает недопустимым совершение коррупционных правонарушений, не планирует совершать указанные нарушения и привлекать Работника к их совершению;
- за совершение коррупционных правонарушений Работник несет уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством, локальными актами Работодателя.

коррупционных правонарушений, в том числе: не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконного предоставления такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также не совершать указанные деяния от имени или

в интересах Работодателя;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений) о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

Работнику категорически запрещается:

- предпринимать любые действия, которые могут быть квалифицированы как попытка совершить коррупционное правонарушение в пользу Работодателя или другому должностному лицу;

- совершать попытки передачи денег, подарков, предоставления любых преференций при оказании услуг или выполнении работ силами и за счет Работодателя в целях получения любых выгод (как материальных, так и не материальных) для Работодателя, контрагентов Работодателя, отдельных сотрудников Работодателя.

С Положением об оплате труда работников ознакомлены:

№ п/п	ФИО сотрудника	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.				

80.				
81.				
82.				
83.				
84.				
85.				
86.				
87.				
88.				
89.				
90.				
91.				
92.				
93.				
94.				
95.				
96.				
97.				
98.				
99.				
100.				
101.				
102.				
103.				
104.				
105.				
106.				
107.				
108.				
109.				
110.				
111.				
112.				
113.				
114.				
115.				