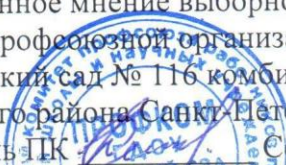


СОГЛАСОВАНО

с Общим собранием ГБДОУ детского сада № 116 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от 29.12.2020

УЧТЕНО

Мотивированное мнение выборного органа
первичной профсоюзной организации
ГБДОУ детский сад № 116 комбинированного
вида Невского района Санкт-Петербурга
Председатель ПК  Соколова Л.А.

УТВЕРЖДАЮ

Приказом по ГБДОУ детский сад № 116
комбинированного вида Невского
района Санкт-Петербурга
от 30.12.2020 № 183

Заведующий  Солоницына Р.Р.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 116 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург

2021

1. Общие положения

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 116 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем – Образовательная организация или ГБДОУ № 116), повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров, в Образовательном учреждении разработано Положение о материальном стимулировании работников, доплатах и надбавках (в дальнейшем – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Трудовой кодекс РФ ;
- Закон СПб от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление Правительства СПб от 08.04.2016 № 256 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»
- Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективной деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального, общего, основного общего и среднего (полного) образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»
- Устав ГБДОУ № 116;
- Коллективный договор ГБДОУ № 116

и другие нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Данное Положение является локальным актом учреждения и направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Образовательного учреждения в целом.

1.4. Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам.

1.5. Положение разрабатывается и принимается Управляющим Советом образовательного учреждения, обсуждается на Общем собрании работников Образовательной организации и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

Действие Положения распространяется на всех работников ГБДОУ № 116

1.6. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции в новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. При разработке условий материально стимулирования учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд; недопущение дискриминации при оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работающих;
- дифференциация заработной платы, в зависимости от напряженности труда (нагрузки) работников.

1.6 Образовательное учреждение в пределах, полученных ассигнований, самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

1.7 Материальное стимулирование специалистов, служащих и рабочих Образовательного учреждения не является обязательной составной частью оплаты их труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в Образовательной организации. Основанием является приказ руководителя.

1.8 Все виды материального стимулирования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9 В Положении используются следующие основные понятия:

- фонд надбавок и доплат (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 напряженность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- фонд оплаты труда (ФОТ) – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- доплаты – выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе за работы, не входящие в должностные обязанности сотрудников, или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника.
- надбавки – дополнительные выплаты стимулирующего характера за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, в том числе стимулирующие надбавки педагогическим работникам.
- премии – денежное материальное поощрение работнику;
- материальная помощь – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, которая носит разовый характер.

II. Источники формирования фонда материального стимулирования

2.1. Расходы на стимулирующие выплаты производятся за счет общего фонда заработной платы труда работников и из надтарифного фонда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников финансирования. Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда ГБДОУ № 116 являются: надтарифный фонд,

экономия фонда заработной платы, отчисления от доходов по оказанию дополнительных платных услуг и иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

2.2. Привлечение Образовательной организацией дополнительных средств, указанных в пункте 2.1., не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности ГБДОУ № 116 за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.3. Фонд надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств и в пределах утвержденных ассигнований.

III. Цель материального стимулирования

3.1. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников Образовательной организации, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении возложенных на учреждение функций, в укреплении материально-технической базы ГБДОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

3.2. Цель предоставления материальной помощи направлена на повышение социальной защищенности работников, создание у них ощущения заботы со стороны учреждения, оптимизация условий для качественного исполнения каждым членом коллектива служебных обязанностей и трудовых функций.

IV. Виды материального стимулирования

4.1 Доплаты

4.1.1. В ГБДОУ № 116 вводятся следующие виды доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- За работу с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12% включительно от должностного оклада.

Конкретный размер доплаты работникам определяется приказом заведующего ГБДОУ № 116 на основании результатов специальной оценки условий труда, которая проводится в соответствии с Федеральным Законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г.

- За работу в ночное время.

Согласно статье 96 Трудового кодекса РФ ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В ГБДОУ № 116 каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере 35% оклада

- За работу в выходные и праздничные дни.

Оплата производится в размере согласно Трудовому кодексу РФ на тех работников, труд которых в эти дни вызван производственной необходимостью или аварийной ситуацией.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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.

4.1.2. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Ремонт, оформление учреждения	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Изготовление декораций, атрибутов к праздникам и открытым мероприятиям	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Пошив костюмов	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Подготовка учреждения к новому учебному году	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Сотрудничество с социальной инфраструктурой (детская библиотека, детская поликлиника, центр занятости населения Невского района и др.)	От 3% до 15% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
За оформление и ведение журнала учета больничных листов	От 3% до 15% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
За материальную ответственность	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
За расширение зоны обслуживания	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
За увеличение объема работ	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
За уборку снега и листьев	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
За совмещение профессий	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
За исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника	От 3% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Дополнительная производственная нагрузка: - дежурство в выходные и праздничные дни	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Ведение Государственного заказа (составление конкурсной документации и технических заданий)	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Ведение документации по зачислению и отчислению воспитанников, по	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах

предоставлению компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ГБДОУ		
Ведение архивного делопроизводства	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Ведение воинского учета	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Работа с электронными базами учреждения: - программный модуль АИСУ «ПараГраф»; «БП – ЭК» - электронное казначейство - программа «Транспортная база»; - сайт учреждения (ведение и обновление); - на государственных порталах -«Банк-клиент Онлайн» -«Сбербанк-Онлайн» - карта отчета «Формуляр» - отчет по форме ФК-1 (физкультурный) - «АРГОС» - программа электронной отчетности	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Дополнительная общественная нагрузка: Работа в комиссиях: - по охране труда; - аттестационной комиссии учреждения; - тарификационной комиссии; - по организации ГО и ЧС учреждения; - по распределению надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам - своевременная подача информации для размещения в инфозоне Невского района (не менее 5 мероприятий от здания в квартал)	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
За работы по благоустройству территории (посадка культурных растений и уход за клумбами, огородами, газонами, покос травы), уход за растениями в помещении бассейна	От 3 до 50 % должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Уборка помещений после ремонтных работ	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Ведение документации - по программе производственного контроля; - по питанию детей и сотрудников - по медицинскому обследованию сотрудников, личные медицинские книжки.	От 10% до 100% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах

4.2 Надбавки стимулирующего характера

За напряженность и интенсивность труда	От 10 до 150% от должностного оклада	
За качество выполняемой работы	От 10% до 100% от должностного оклада	

За высокую результативность работы	От 10% до 100% от должностного оклад	
------------------------------------	--------------------------------------	--

4.3 Стимулирующая надбавка педагогическим работникам

4.3.1 Стимулирующие надбавка за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производится в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

4.3.2 Размер стимулирующей надбавки определяется путем суммирования баллов, полученных работником по критериям и показателям эффективности и качества профессиональной деятельности (см. ниже таблицу «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детский сад № 116»), за отчетное полугодие на основании подтверждающих документов, представленных в форме портфолио (карты самоанализа педагога, аналитических справок, отзывов, опросных листов, грамот, дипломов, сертификатов и т.д.). Количество полученных работником баллов за предыдущее полугодие утверждается решением Экспертной комиссии ГБДОУ № 116 и фиксируется в Итоговой оценочной ведомости, с которой работник знакомится под личную подпись. В денежном выражении размер стимулирующей надбавки определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по учреждению на текущей месяц.

4.3.3 В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок на время испытательного срока баллы педагогическому работнику не начисляются.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада № 116 Невского района

№ п/п	Показатель	Критерий	Значения критерия	Примечание
1.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (очное участие.)	1 б – участие в конкурсе За результативность дополнительно 1 место – 3 б 2 место – 2 б 3 место – 1 б	Подтверждающие документы (заявка на конкурс, грамота)
		Наличие методических разработок и публикаций	1б – не менее трех публикаций за отчетный период	свидетельства о публикации
		Участие в инновационной деятельности, участие в проектах программы развития	От 1 до 3б – при наличии подтверждающих материалов	Отзыв методической службы ДОУ о работе в проектах реализации программы развития (баллы выставляет мет.служба)

		(публичные выступления: семинары, мероприятия ДОУ, района, город)		
		Владение информационно - коммуникационными компетенциями; Реализация проектной деятельности.(V k группы ДОУ)	2 б – собственные публикации Vk группе ДОУ Ежемесячно: 1. Публикация проекта по реализации направлений программы развития или программы воспитания 2. Игры на прогулке	Скрин публикаций за отчетный период
2.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Отсутствие травм у воспитанников ОО (группы ОО) во время образовательного процесса	- 3 баллов за каждую травму	
3.	Участие воспитанников в ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	Доля мероприятий различного уровня, в которых воспитанники ОО, (группы ОО) принимали участие	1 балл за каждое мероприятие (не зависимо от количества участников) За результативность дополнительно 1 место - 3 б 2 место – 2 б 3 место – 1 б	
4.	Степень вовлеченности и в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) Обеспечение информационно -методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного	3 балла за каждого молодого специалиста (индивидуальный маршрут для молодого специалиста 3 балла (участие специалистов в методическом сопровождении педагогов, план работы)	отзыв о работе наставника методической службой

		о учреждения		
5.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	1 б – без замечаний, замечания устранены - 1 б – грубые замечания, нарушения.	
6.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников).	- 5 баллов – обоснованная жалоба. 2 б – положительные отзывы о работе педагога опубликованные на сайте ДОУ	
7.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды);	3 балла	Наличие программы или индивидуального маршрута

4.4 Стимулирующие доплаты и надбавки заведующему ГБДОУ № 116 устанавливаются приказом вышестоящей организацией.

4.5. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам производится из ФНД и устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

4.6. Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в % соотношении к должностному окладу или фиксированной суммой в рублях.

4.7. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) так и на неопределенный срок.

4.8. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, кроме стимулирующих выплат педагогическому персоналу, определяется руководителем ГБДОУ № 116 и утверждается приказом. Размер и целесообразность доплат и надбавок устанавливается Комиссией по распределению и установлению стимулирующих выплат ГБДОУ № 116. Деятельность данной Комиссии регламентируется соответствующим Положением.

V. Премии

5.1. Премирование работников ГБДОУ № 116 может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам (ко Дню дошкольного работника, к 8 Марта и т.д.) либо по окончании отчетного периода (за квартал, за полугодие, за год) при наличии оснований и средств. В ГБДОУ № 116 может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения.

5.3. Предложение о премировании работников вносит руководитель образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.

5.4. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ по должностям согласно штатному расписанию.

5.5. Решение о премировании заведующего ГБДОУ принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.

5.6. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется соответствующим протоколом, согласованным с профсоюзом, и приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах (в рублях) либо в процентах к должностному окладу.

5.7. Размер премии не зависит от стажа работы и квалификации работника, а зависит от его личного вклада в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

5.8. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

5.9. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет. Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения. При премировании работников к юбилейным и праздничным датам учитывается их стаж работы в учреждении.

5.10. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ.

5.11. При определении размера премиальных выплат могут быть учтены следующие критерии и показатели:

- отношение к проведению значимых для учреждения мероприятий;
- умение налаживать взаимоотношения в коллективе;
- участие в общественной жизни учреждения.
- проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;
- внесение конструктивных предложений о способах разрешения существующих проблем;
- выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- организация деятельности, способствовавшей существенному росту достижений воспитанников;
- качественное и оперативное выполнение поручений руководителя;
- осуществление экспериментальной и исследовательской работы;
- обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта;
- внимательное отношение сотрудника к своему сохранению собственного здоровья и соблюдение здорового образа жизни.

VI. Материальная помощь

6.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы. Материальная помощь предоставляется работникам ГБДОУ № 116 для решения неотложных задач, связанных со здоровьем, заботой о близких, воспитанием, обучением и оздоровлением детей, жилищными условиями и другими социально значимыми мероприятиями, а также в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение работников.

6.2. Материальная помощь может быть целевой и нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов работника. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального

положения. В случае выделения целевой материальной помощи работник предоставляет в учреждение документы, подтверждающие целевое использование денежных средств. При предоставлении нецелевой материальной помощи такие документы не требуются.

6.3. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации и зависит от материального положения учреждения.

6.4. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работника, его должности и квалификации.

6.5. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- утрата или повреждение жизненно необходимого имущества (пожар, наводнение, землетрясение и иные проявления сил природы; диверсия, военные действия, блокады, забастовки, эпидемии и т.д.);
- для приобретения дорогостоящих медикаментов или оплаты экстренных медицинских услуг;
- в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников;
- в связи с вступлением в брак.

VII. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

7.1. Дисциплинарное взыскание (приказ, распоряжение) за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям (– до 50%);

7.2. Детский травматизм по вине работника (– до 100%);

7.3. Нарушение приказа об охране жизни и здоровья детей (– до 100%);

7.4. Низкая исполнительская дисциплина (– до 20%);

7.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы (– до 50%);

7.6. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (– до 50%);

7.7. Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников (– до 50%).

7.8. Нарушение Кодекса этики и служебных отношений (– до 20%);

7.9. Доказанные факты коррупционных проявлений (– до 100%).

VIII. Компенсационные выплаты

8.1. Виды и размеры компенсационных выплат определяются в пределах установленных фондов.

8.2. В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга 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» выплачиваются следующие виды компенсаций:

8.2.1. Компенсация на отдых и оздоровление педагогических работников предоставляется один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы и выплачивается на основании Распоряжения Администрации Невского района и приказа заведующего ГБДОУ № 116 соответствии с квотой на текущий год.

8.2.2 Компенсация затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт – Петербурге (кроме такси) молодым специалистам со стажем работы до 3-х лет в размере 50% от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт – Петербурге.