

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр детского и юношеского музыкально-хореографического искусства
«Эдельвейс» Приморского района Санкт-Петербурга
(ГБУ ДО ЦИ «Эдельвейс»)

ПРИНЯТО:
общим собранием трудового коллектива
Протокол от
« 29 » августа 2016 года
№ 3/16

УТВЕРЖДЕНО:
приказом от
« 01 » сентября 2016 года
№ 4/9
Директор
И.В. Поликарпова



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования

Центра детского и юношеского музыкально – хореографического искусства «Эдельвейс»

Приморского района Санкт – Петербурга

Санкт – Петербург
2016 год

I. Основные положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского и юношеского музыкально-хореографического искусства "Эдельвейс" Приморского района Санкт-Петербурга (далее – «Учреждение»).

1.2. Положение разработано в целях формирования размера заработной платы работников Учреждения с учетом системы формирования должностных окладов, тарифных ставок и выплат компенсационного и стимулирующего характера

1.3. Разработано на основании

- Трудового Кодекса РФ;
- Закона РФ «Об образовании в РФ»;
- Закона Санкт-Петербурга "Об образовании в Санкт-Петербурге"
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 17 июля 2013 года);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга";
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 г. N 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- плана мероприятий (дорожная карта) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов», утвержденным распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 №32рп.
- приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и иных нормативно-правовых документов.

1.4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- обеспечение единых подходов при систематизации выплат;
- использование материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работников.

1.6. 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 также выплаты компенсирующего и стимулирующего характера;

□ базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете 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 - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

□ ФОТ - работников государственного бюджетного учреждения Санкт-Петербурга, формируемый исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание Г государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

□ фонд оплаты труда (ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

□ фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

□ фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в круг основных должностных обязанностей работника;

□ доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условием труда, характером отдельных работ и качеством труда, осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда;

□ надбавки - стимулирующие выплаты, (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер, осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда;

□ премии - по итогам работы за конкретный период времени, за проведение значимых для функционирования учреждения мероприятий, в связи с юбилейными датами и т.д., осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда;

□ материальная помощь - в целях социальной поддержки при несчастных случаях или событиях, повлекших ухудшение материального положения, осуществляется в пределах средств направленных на оплату 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.

1.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.14 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.8. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена распоряжением Комитета по образованию от 07.04.14 №1414-р «Об утверждении Методических

рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

II. Формирование фонда должностных окладов работников

2.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B * K_1$$

Где: B_0 – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников Учреждения, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

K_1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель *K_1 для руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое 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	1,30	1,30	1,30
		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

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

2.3. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

- К2 – коэффициент стажа;
- К3 – коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент квалификации работника;
- К5 – коэффициент масштаба управления;
- К6 – коэффициент уровня управления.

2.3.1. Коэффициент стажа К2

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель **К2 для руководителей, специалистов, служащих** определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33*	0,05

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.3.2. Коэффициент специфики работы К3

Размер коэффициента специфики работы устанавливается педагогическим работникам Учреждения руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Конкретный показатель **К3 для руководителей, специалистов, служащих** определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К3	Коэффициент специфики работы	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы (для детей), за воспитательную работу	Не учитывается	0,35*	Не учитывается
К3	Коэффициент специфики работы	Педагогическим работникам	Не учитывается	0,01-0,02**	Не учитывается

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, Приложение 2

**На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

2.3.3. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентов за ученую степень, коэффициентов 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 от 12.10.2005 №531-74 (с изменениями от 25.12.2015 г. № 904-186) «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»*. Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты», указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255 (в ред. от 29.11.2011 г. №1620) «О Методике определений штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных

администрациям районов Санкт-Петербурга», устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практика. Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Конкретный показатель **К4 для руководителей, специалистов, служащих** определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К4	Коэффициент квалификации работников	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 Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается директором Учреждения согласно характеристик, соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

2.3.4. Коэффициент масштаба управления (К5)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель К5 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Дошкольные общеобразовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые общеобразовательные организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 3

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 4 к Постановлению № 256.

№ п/п	Объемные показатели	Условия учета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе		
.	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
4.	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

Группа по оплате труда определяется один раз в год администрацией Приморского района Санкт-Петербурга.

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей Учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент масштаба управления.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаб управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 — руководители	0,80
		Уровень 2 — заместители руководителя	0,60
		Уровень 3 — руководители структурных подразделений	0,40

2.3.5. Коэффициент уровня управления (К6)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представлены в Приложении 1 к Постановлению №256.

Конкретный показатель К6 *для руководителей* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

III. Формирование фонда ставок рабочих

3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент (ТК)	1,28	1.31	1,34	1,37	1.4	1,43	1.46	1.49

3.1.1. 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.

3.1.2. 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).

3.1.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

3.1.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

IV. Схема расчета должностных окладов

4.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук

$$\text{Орук.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4} + \text{Бо} * \text{К5} + \text{Бо} * \text{К6}$$

Бо – величина базового оклада

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

К5 – коэффициент масштаба управления

К6- коэффициент уровня управления

4.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - Оспец.

$$\text{Оспец.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

4.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - Осл.

$$\text{Осл.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

4.5. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - Ораб.

$$\text{Ораб.} = \text{Б} * \text{ТК}$$

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

V. Формирование фонда оплаты труда

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

5.2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование в соответствии с тарифно- квалификационными характеристиками). При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

VI. Формирование фонда надбавок и доплат

6.1. Фонд надбавок и доплат состоит из компенсационных доплат, надбавок и премиального фонда.

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

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$, где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отношении и определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение - администрацией Приморского района Санкт-Петербурга

VII. Соотношение средней заработной платы

6.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Санкт-Петербурга рассчитывается исходя из таблицы:

№п/п	Группа по оплате труда руководителя учреждения	Предельный уровень
1.	Группа 1	В кратности 6

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 7

VIII. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты**, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 9

** Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

IX. Тарификация работников и порядок ее проведения

9.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Учреждения, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Приложением 6 к Распоряжению Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 7 апреля 2014 г. № 1414-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 21 декабря 2015 года). Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 4 к Методическим рекомендациям).

8.2. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

X. Штатное расписание

4.1. Штатное расписание утверждается директором Учреждения по форме, определенной распоряжением Комитета по образованию от 07.04.14 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

4.2. Штатное расписание включает в себя все должности Учреждения и составляется по видам персонала: административно-управленческого, педагогического, прочего педагогического, учебно-вспомогательного (специалисты) персонала, служащих, рабочих и вступает в силу после утверждения директором Учреждения.

XI. Выплаты компенсационного характера

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Оплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).	За первые 2 часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).	Не менее чем в двойном размере: - 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 праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

	оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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.	
Оплата при переводе на другую нижеоплачиваемую работу (ст.182 ТК РФ).	При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.	Нижеоплачиваемая работа, выполняемая работником, переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением
Оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ).	При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).	Работа при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Перечень должностей с неблагоприятными условиями труда

должность	Место работы (помещение, кабинет)	Условия работы с указанием вредных производственных факторов	Процент доплаты	Кол – во часов
Звукорежиссер	Студия звукозаписи	Отсутствие естественного освещения	Не менее 12 %	40

ХII. Выплаты стимулирующего характера

2.9.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется согласно личному вкладу каждого работника между педагогическими и непедагогическими работниками Учреждения.

2.9.2. В целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников Учреждения вводятся следующие виды доплат и надбавок:
- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

2.9.3. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютных величинах и утверждаются приказом директора Учреждения.

2.9.4. Условия, размеры и порядок выплаты доплат и надбавок регулируются "Положением о порядке установления доплат и надбавок сотрудникам Учреждения".

2.9.5. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

2.9.6. Педагогическим работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в размерах, основанных на критериях и показателях качества и результативности работы, утвержденных локальным актом Учреждения и соглашениями, в соответствии с "Положением о процедуре оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения".

2.9.7. В целях обеспечения социальной защищенности и эффективного материального стимулирования работникам Учреждения выплачиваются премии и материальная помощь в соответствии с "Положением о материальном стимулировании работников учреждения".

ХIII. Порядок выплаты заработной платы

- 3.1. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях.
- 3.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:
 - I часть зарплаты – 20-го числа каждого месяца;
 - II часть зарплаты – 7-го числа каждого месяца.
- 3.3. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещением в письменной форме является расчетный листок, форма которого утверждается работодателем. Ответственным за вручение расчетного листка является сотрудник бухгалтерии. Местом выдачи расчетного листка является Учреждение.
- 3.4. Денежные средства, начисленные работнику, а также доходы, полученные в натуральной форме, перечисляются на банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении, а также могут быть выплачены наличными денежными средствами в кассе работодателя.
- 3.5. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.
- 3.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 3.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
- 3.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.