

«Принято»
Общим собранием ОУ
ГБУ ДО ДДЮТ
«На Ленской»
Протокол № 01
от 17.01. 2017



ПОЛОЖЕНИЕ
«О системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Дворца детского (юношеского) творчества
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
«На Ленской»

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской» (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с

➤ Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 08.12.2016) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005);

➤ Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

➤ "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений" (разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы);

➤ Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28.12.2009 N 1564 "О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255" "О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга";

➤ Распоряжением Комитета по науке и высшей школе Правительства Санкт-Петербурга от 28.04.2016 N 34 "Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по науке и высшей школе"

➤ другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской» (далее Учреждение), финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и

стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

1.2. Положение вводится в целях создания условий для развития творческой активности и инициативы, повышения их трудовой и исполнительской дисциплины, повышения материальной заинтересованности (стимулирования) работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями №1-3 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

1.4. Учреждение в пределах полученных субсидий на выполнение государственного задания самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями Учреждения.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.6. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.7. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.10. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлены Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) "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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204) - приложение N 1 к Приказу.

1.11. Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 N 1863-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию" установлено, что Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно Приложению 8 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

1.12. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и дополнительным общеобразовательным программам, сокращения количества групп. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Тарификация педагогов дополнительного образования производится 1 или 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников образовательных организаций регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 08.12.2016) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005) и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга".

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

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times Kb,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен), определяется в соответствии с порядком, установленным статьей 5 Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 08.12.2016) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005);

Kb - базовый коэффициент ОСОТ - коэффициент уровня образования работника.

Образовательному уровню работника с "основным общим образованием" присваивается коэффициент 1,0.

Порядок определения уровня образования регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 08.12.2016) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005) - Приложение № 1;

Базовый коэффициент устанавливается для каждого уровня образования в следующих размерах, приведенных в таблице:

Величина базового коэффициента в зависимости от уровня образования

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	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;	1,33	1,33	1,33
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	Базовая единица	Базовая единица

Уровни образования, указанные в Таблице 1, приравниваются к ранее установленным образовательным уровням в порядке, определенном частью 1 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон).

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

2.2. Повышающие коэффициенты

Для определения размера должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты.

Повышения базового оклада производятся в соответствии со следующими повышающими коэффициентами:

К1 - коэффициент стажа работы

К2 - коэффициент специфики работы

К3 - коэффициент квалификации работника

К4 - коэффициент масштаба

К5 - коэффициент уровня управления.

2.3. Коэффициент стажа (К1)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 08.12.2016) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005) - Приложение № 1.

Абсолютный размер повышения по К1 исчисляется по формуле:

$AK1 = Bo \times K1$, где:

AK1 - абсолютный размер повышения по данному основанию (по К1);

Bo - базовый оклад;

K1 - коэффициент повышения по стажу.

Специалистам и служащим по общетраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет		от 0,05 до 0,50	от 0,05 до 0,50
	Стаж работы от 10 до 20 лет			
	Стаж работы от 5 до 10 лет			
	Стаж работы от 2 до 5 лет			
	Стаж работы от 0 до 2 лет			

КОЭФФИЦИЕНТ СТАЖА РАБОТЫ (К1)

Группы	Подгруппы	
	1	2
Стаж до 2 лет	0,15	0,15

Стаж от 2 до 5 лет	0,38	0,27
Стаж от 5 до 10 лет	0,43	0,31
Стаж от 10 до 20 лет	0,45	0,33
Стаж 20 и более лет	0,50	0,35

Законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186 "О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 23.12.2015) предусмотрены денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно Приложению 4 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 08.12.2016) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005).

N 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

<*> 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 ДДЮТ «На Ленской».

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

2.4. Коэффициенты специфики работы (K2)

Абсолютный размер повышения по K2 исчисляется по формуле:

$AK2 = Bo \times K2$, где:

AK2 - абсолютный размер повышения по данному основанию (по K2);

Bo - базовый оклад;

K2 - коэффициент специфики работы.

Размер коэффициента специфики работы приведен в таблице:

Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за	0,35
--	------

воспитательную работу.	
Педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу*	0,01-0,02

* Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.5. Коэффициент квалификации работника (КЗ)

Абсолютный размер каждого повышения исчисляется исходя из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

Абсолютный размер повышения по КЗ исчисляется по формуле:

$AKZ_i = B_o \times KZ_i$, где:

AKZ_i - абсолютный размер повышения по данному основанию (по КЗ);

B_o - базовый оклад;

i - основание для применения повышающего коэффициента.

KZ - коэффициент квалификации.

КОЭФФИЦИЕНТЫ КВАЛИФИКАЦИИ

За наличие квалификационной категории:	
Высшая категория	0,33
Ведущая категория	0,30
Первая категория	0,20
Вторая категория	0,10
За ученую степень:	
Доктор наук	0,40
Кандидат наук	0,35
За почетные звания:	
Почетные звания Российской Федерации, СССР	
"Народный..."	0,40
"Заслуженный..."	0,35

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с действующими нормативными документами, 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 РФ, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РФ, 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 применяется для исчисления должностных окладов работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации, работникам, имеющим ученую степень, ведомственный знак отличия в труде, а также лицам, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии их соответствия занимаемой должности.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Работникам, имеющим два и более почетных звания Российской Федерации (СССР), коэффициент квалификации определяется исходя из одного почетного звания Российской Федерации (СССР) по выбору работника.

2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель».

Коэффициент масштаба управления (К4)

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления		
	1-й уровень управления	2-й уровень управления	3-й уровень управления
I	1,0	1,0	1,0
II	0,8	0,8	0,8
III	0,6	0,6	0,6
IV	0,4	0,4	0,4
V	0,2	0,2	0,2

- Руководители 1-го уровня

Руководитель (директор) учреждения

- Руководители 2-го уровня

Заместитель директора, главный бухгалтер

- Руководители 3-го уровня

Руководители структурных подразделений, заведующие отделами.

Должностной оклад руководителя исчисляется по формуле:

$O_{рук} = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4 + B_o \times K_5$, где:

$O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя;

B_o - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент специфики работы;

K_3 - коэффициент квалификации;

K_4 - коэффициент масштаба управления;

K_5 - коэффициент уровня управления.

2.7. Должностной оклад специалиста исчисляется по формуле:

$O_{сп} = B_o + B_o \times K_1 + B_o \times K_2 + B_o \times K_3$, где:

$O_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста;

B_o - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации.

Должностной оклад служащего исчисляется по формуле:

$Осл = Б_о + Б_о \times К1 + Б_о \times К2$, где:

Осл - размер должностного оклада служащего;

Б_о - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации (коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициент за ведомственный знак отличия в труде).

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (ред. от 20.09.2011) "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1".

2.9.2. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе [тарифной сетки](#) по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга установленной Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 08.12.2016) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005) - Приложение 2.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно [таблице](#):

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$Тс(о) = Б \times Тк$,

где:

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

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 08.12.2016) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005) - Приложение 2.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

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

2.9.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется

путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на [повышающие коэффициенты](#), указанные в таблице:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
1-1	Коэффициент специфики работы для отдельных категорий высококвалифицированных рабочих учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга	Тип 1	от 0 до 1,90
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
(п. 1-1 введен Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 N 448-81)			
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15
(п. 2 в ред. Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186)			

При этом в случае наличия у рабочего государственного учреждения Санкт-Петербурга почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

[Повышающие коэффициенты](#), указанные в таблице, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов государственных учреждений Санкт-Петербурга и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации). Профессии рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга 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 государственных учреждений Санкт-Петербурга.

Высококвалифицированным рабочим государственных учреждений Санкт-Петербурга, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

2.10. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат

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

3.2. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) (руководителей, специалистов, служащих, рабочих) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = \text{ФДО} \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат.

Из ФНД согласно Положению о материальном стимулировании работников государственного учреждения, утвержденного органом управления учреждением, производятся следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;

- оплаты дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников;

- выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных и не учтенных в коэффициенте специфики работы.

3.3. Из ФНД на основании утвержденных локальных актов (Положений) ДДЮТ «На Ленской» производятся следующие выплаты:

- доплата за выполнение конкретной дополнительной работы или разового поручения, не входящего в круг основных обязанностей работника;

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);

- доплата для технического персонала в связи с 2-х сменным режимом работы учреждения, работой в выходные дни, в зависимости от объема и сложности выполняемой работы;

- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);

- единовременная премия;

- ежеквартальная премия;

- материальная помощь.

РАЗДЕЛ 4. Доплаты

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

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

4.3. Доплаты за дополнительную работу:

- за замещение – почасовая оплата;
- доплата за выполнение конкретной дополнительной работы или разового поручения, не входящего в круг основных обязанностей работника;
- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);
- доплата для технического персонала в связи с 2-х сменным режимом работы учреждения, работой в выходные дни, в зависимости от объема и сложности выполняемой работы;

4.4. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 5. Надбавки

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера) на основании Положения о материальном стимулировании работников учреждения и положения о критериях оценки эффективности деятельности сотрудников учреждения.

5.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Красногвардейского района.

5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, проявление инициативы, высокие достижения обучающихся, высокую результативность в работе педагогов и других категорий работников успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат на квартал в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

5.5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время, согласовываются с Советом Дворца и первичной профсоюзной организацией, утверждаются приказом Директора.

РАЗДЕЛ 6. Компенсационные выплаты

6.1. Размер оказываемой материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально на основании заявления работника на имя руководителя и максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях в случае предоставления подтверждающих документов);
- стихийного бедствия;
- причинения вреда здоровью;
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

6.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

РАЗДЕЛ 7. Премирование работников

7.1. Работникам могут выплачиваться премии при наличии экономии фонда оплаты труда на основании служебных записок заведующих отделами и заместителей директора на имя директора по результатам работы.

7.2. Основаниями для премирования являются:

- высокая результативность работы;
- большой объем работы, интенсивность;
- выполнение научно-методической и проектной работы;
- успешное проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- высокие результаты смотров, конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности в работе;
- применение инновационных форм организации своего труда;
- укрепление учебно-материальной базы;
- участие в смотрах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях самого педагога и его воспитанников и их результаты;
- активное участие в общественных мероприятиях Дворца, района, города;
- высокий профессиональный уровень;
- качество и оперативность в работе;
- высокая исполнительская дисциплина.

7.3. Размер премирования определяется на Комиссии по материальному стимулированию сотрудников, утверждается приказом Директора.

7.4. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

7.5. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

РАЗДЕЛ 8. Порядок выплаты заработной платы

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации – в рублях.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс и окончательный расчет (основная часть). Аванс выдается 24-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 9-го числа месяца, следующего

за расчетным. Если день выплаты зарплаты попадает на выходной или праздник, то зарплата выплачивается в последний рабочий день перед этим выходным или праздником (ч. 8 ст. 136 ТК РФ, Письмо Минтруда от 03.02.2016 N 14-1/10/В-660).

Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

При выплате зарплаты за вторую часть месяца работнику выдается расчетный листок по форме, утвержденной приказом руководителя организации (ч. 2 ст. 136 ТК РФ, Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1 (п. 3)). В расчетном листке должны быть указаны (ч. 1 ст. 136 ТК РФ):

1) все суммы, начисленные работнику за этот месяц по составляющим (оклад, премия, надбавки и т.д.);

2) все суммы, удержанные из доходов работника за этот месяц (НДФЛ, удержания по распоряжению работодателя, по исполнительным документам и т.д.);

3) сумма к получению на руки.

РАЗДЕЛ 9. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу от даты его введения, указанной в соответствующем приказе Директора и действует до его изменения или отмены.

Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства РФ.