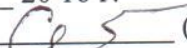


Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

Принято
на Общем собрании трудового коллектива
от 11 ноября 2016 г.

Учено мнение профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
образовательного учреждения
«8» ноября 2016 г.
Председатель  (М.Г. Орлова)



Утверждаю
Директор ДДЮТ
(О.В. Федорова)
Приказ № 2-1-ОД
09 января 2017 г.

№ 37

**Положение
о системе оплаты труда работников
ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Положение о системе оплаты труда работников ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец детского (юношеского) творчества Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ДДЮТ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20 апреля 2016 года № 288 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22 июля 2016 года № 588 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 (с учетом изменений и дополнений) «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию № 1863-р от 30.06.2016 г. «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по образованию (с учетом изменений и дополнений);
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год;

- И другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

1.3. Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих, занимающих должности и осуществляющих деятельность на основании трудовых договоров (далее-работники).

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

базовая единица – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, 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;

фонд оплаты труда – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов субсидии выделенной на выполнение государственного задания на соответствующий финансовый год из бюджета Санкт-Петербурга;

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

фонд надбавок и доплат – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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

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

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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».

1.6. 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;
- 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 нормативными правовыми актами.

1.7. ДДЮТ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ДДЮТ, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда с учетом того, что квалификация работников ДДЮТ, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.8. Оплата труда работников ДДЮТ, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДДЮТ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Порядок стимулирующих выплат руководителю ДДЮТ устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Фрунзенского района.

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. Учебная нагрузка педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

II. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1. Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

Размер должностного оклада руководителя, специалиста, служащего и рабочего ДДЮТ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада руководителя, специалиста, служащего и рабочего ДДЮТ определяется как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются, исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), занимаемой должности (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления ДДЮТ (коэффициент уровня управления).

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициент специфики работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления и коэффициент уровня управления.

Руководителю организации размер должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат определяется администрацией Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

2.1.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы.

K1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника) устанавливается исходя из уровня образования согласно Приложению 1 к настоящему положению.

Уровень образования работников ДДЮТ определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

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

В случае, если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Работникам, 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).

Работникам, имеющим высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием (удостоверением, справкой с места учебы об успешном окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки) устанавливается коэффициент уровня образования равный 1,6.

2.1.2. Повышающие коэффициенты:

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

K2 – коэффициент стажа;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

2.2. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.2.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель»

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор)
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (заместители директора, главный бухгалтер, главный инженер)
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие отделом)

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с Приложением 3 к Положению.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей, определяемой администрацией Фрунзенского района Санкт-Петербурга в соответствии с Приложением 3, 4 Постановления Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г.

К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением 3 к Положению.

2.2.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» исчисляется по формуле:

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

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.2.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

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

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять групп стажа в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Основным документом для определения **стажа педагогической работы** является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а так же сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

Коэффициент стажа работы по стажевой группе «от 0 до 2 лет» устанавливается следующим категориям работников ДДЮТ:

- Педагогическим работникам (молодым специалистам) государственного образовательной организации устанавливается коэффициент 0,33, 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.

- Молодым специалистам (за исключением педагогических работников) устанавливается коэффициент 0,15, если они одновременно отвечают 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 образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения диплома установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

- Специалистам и служащим, не относящимся к категории «молодой специалист» устанавливается коэффициент в размере 0,05.

Изменение должностного оклада специалиста и служащего ДДЮТ, в связи с изменением стажа работы, осуществляется на основании приказа руководителя.

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Конкретный перечень педагогических работников ДДЮТ, которым устанавливаются повышающие коэффициенты – коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем ДДЮТ с учетом мнения представительного органа работников ДДЮТ.

Коэффициент специфики работы 0,35 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные

программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу.

Коэффициент специфики работы 0,01–0,02 от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка, магистр, специалист, бакалавр – 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена, с начальным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием, с основным общим образованием – 0,011;

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Положения о порядке 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). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением 4 к Положению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

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

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю ДДЮТ или педагогической деятельности.

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.6.2. Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 Приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга).

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

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

Tc (o) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего; B – размер базовой единицы;

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

Kc – коэффициент специфики работы;

Kk – коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с Приложением 6 к постановлению № 256.

Профессии рабочих учреждения 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 учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

2.6.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, согласно приложению 5 к настоящему Положению, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, предусмотренной в таблице 1 Приложения № 2 к Закону, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга.

2.7. Формирование фонда оплаты труда

2.7.1. Фонд оплаты труда

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

При формировании ФДО работников ДДЮТ, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на календарный год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего

вакантной должности, на коэффициент уровня образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

При формировании ФДО по вакантным должностям специалистов и служащих так же необходимо учитывать коэффициент стажа работы в размере 0,05, коэффициент специфики работы в соответствии с Приложением 2 к Положению.

Коэффициент уровня образования учитывается исходя из максимально-необходимых требований по конкретной должности в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с Приложением 2.

При формировании ФДО по вакантным должностям руководителей необходимо учитывать коэффициент уровня управления, масштаба управления.

Средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

При проведении тарификации работников по вакантным профессиям рабочих величина тарифного коэффициента определяется исходя из минимально-необходимого перечня работ для установления разряда по вакантной должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

2.7.2. Формирование фонда надбавок и доплат

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

2.7.2.1. 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. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

2.7.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

2.7.2.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

2.8. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

В пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, а так же в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга» от 29.12.2015 года устанавливается система премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

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

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга» от 29.12.2015.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь в соответствии с «Положением о материальном стимулировании работников ГБУ ДО ДДЮТ Фрунзенского района Санкт-Петербурга» от 29.12.2015.

Работникам ДДЮТ, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное 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 ДДЮТ по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с ДДЮТ, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно Приложению 6 Положения.

Приложение 1

Базовый коэффициент, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=1)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием.	1,60	1,60	1,60
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
Коэффициент уровня образования	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: 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

**Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам
образовательной организации (К=2)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
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

Приложение 2

**Коэффициент специфики работы,
устанавливаемый работникам образовательной организации (К=3)**

Государственная образовательная организация Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2
Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеразвивающие программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,35
Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01–0,11

Предельный диапазон коэффициента специфики в образовательной организации

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент специфики работы		от 0 до 1,5	от 0 до 1,5	от 0 до 1,5

**Коэффициент масштаба управления,
устанавливаемый работникам образовательной организации (К=5)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
	Уровень 1 - руководители	0,80		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Группа 2			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
	Группа 3			
	Уровень 1 - руководители	0,55		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
	Группа 4			
	Уровень 1 - руководители	0,50		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		

Коэффициент уровня управления, устанавливаемый работникам образовательной организации (К=6)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

**Коэффициент квалификации работника,
устанавливаемый работникам образовательной организации (К=4)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
	высшая категория	0,35	0,35	
	ведущая категория	0,25	0,25	
	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	0,15	0,15	
	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, устанавливаемый для расчета ставок (окладов)
рабочих образовательной организации**

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	2	3
Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

**Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий
Специалистов**

№ 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 образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:
 получили впервые высшее профессиональное 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 организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
 состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат в месяц, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600

Базовый коэффициент, устанавливаемый работникам образовательной организации по должностям, относящимся к культуре (К=1)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием.	1,60	1,60	1,60
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: 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

Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам образовательной организации по должностям, относящимся к культуре (К=2)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,24
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,40	0,23
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	0,22
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,30	0,21
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,20	0,20

Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам образовательной организации по должностям, относящимся к культуре (К=4)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: Ведущий мастер сцены, ведущий концертмейстер		0,35	
	высшая категория		0,33	
	ведущая категория		0,30	
	первая категория		0,20	
	вторая категория		0,15	
	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..."	0,20	0,20	0,20
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Базовый коэффициент, устанавливаемый работникам образовательной организации по должностям, относящимся к здравоохранению (К=1)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,60	1,60	1,60
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1,33	1,33	1,33
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: 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

Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам образовательной организации по должностям, относящимся к здравоохранению (К=2)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты Служащие 1 подгруппа	Специалисты, служащие 2 подгруппы
1	2	3	4	5
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,35
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,45	0,33
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,43	0,31
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,38	0,27
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	0,15

Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам образовательной организации по должностям относящимся к здравоохранению (К=4)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
	высшая категория	0,33	0,33	
	ведущая категория	0,30	0,30	
	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	0,10	0,10	
	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..."	0,35	0,35	0,35
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15