

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного учреждения
Ленинградской области центр помощи детям-сиротам и
детям, оставшимся без попечения родителей
«Свирьстройский ресурсный центр по содействию
семейному устройству»

Председатель

Соловьева М.Е.
(подпись, фамилия имя отчество)

« 31 » 08 2020 г.

Государственное бюджетное учреждение
Ленинградской области центр помощи детям-
сиротам и детям, оставшимся без попечения
родителей «Свирьстройский ресурсный центр по
содействию семейному устройству»



Директор

Амтимова А.В.
(подпись, фамилия имя отчество)

08 2020 г.

№ 148/09

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области
центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей
«Свирьстройский ресурсный центр по содействию семейному устройству»

Принято
на общем собрании работников
протокол № 4 от «31» 08 2020 г.

п.г.т. Свирьстрой
2020

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с «Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262.
- 1.2. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между ГБУ ЛО «Свирьстройский ресурсный центр» (далее - учреждение) и работниками учреждения (далее - работники), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждения.
- 1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20.12.2019г. № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области».

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

- 2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения – правовыми актами уполномоченного органа.
- 2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ

соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;
- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;
- по должностям работников культуры, искусства и кинематографии - согласно приложению 3 к настоящему Положению;
- по должностям работников образования - согласно приложению 4 к настоящему Положению;
- по должностям медицинских и фармацевтических работников - согласно приложению 5 к настоящему Положению.

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки).

К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2), \text{ где:}$$

ДО_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.9. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области	1,0

- 2.10. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i,$$

где:

КВ_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника.

- 2.11. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические и медицинские работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

- 2.12. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.13. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного: 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.15. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$\text{СДО}_j = \sum_i (\text{МДО}(\text{оп})_{ij} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij}) / \sum_i \text{ШЧ}(\text{оп})_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу, определяется по виду экономической деятельности.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностного оклада руководителя учреждения, приведен в приложении 6 настоящего Положения.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

- 2.16. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

- 2.17. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по виду экономической деятельности согласно приложению 8 к настоящему Положению.
- 2.18. Распределение учреждения к группе по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждения ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.
- 2.19. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1), \text{ где:}$$

ДО_i - должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

2.20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения (далее – уполномоченный орган), в диапазоне от 1 до 5.

2.21. В соответствии со статьей 2 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

- 3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.
- 3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
- Размер выплат работникам, указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяются Положением о материальном стимулировании работников, утвержденном руководителем учреждения.
- При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.
- Размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются согласно приложению 7 к настоящему Положению.
- 3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:
- 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00).
- 3.6. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4 - 3.5 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 9 к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

- 4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:
 - а) премиальные выплаты по итогам работы;
 - б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
 - в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
 - г) профессиональная стимулирующая надбавка;
 - д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
- 4.3. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения, не допускается.
- 4.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:
работникам учреждения – по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника
- 4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.
- 4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).
Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно.
Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки,

компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.7. Требования к КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;
- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.9. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);
- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.10. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;
- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;
- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

4.12. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается:

- на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;
- на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год;
- до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, уполномоченным органом - до сведения руководителей учреждений.

4.16. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.17. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.18. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников согласно приложению 10 к настоящему Положению.

4.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.21. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.22. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа.

4.23. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждений.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника согласно приложению 11 к настоящему Положению.

5.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.3. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Отдельные вопросы оплаты труда.

6.1. Ресурсный центр ведет суммированный учет рабочего времени на основании ст.104 ТК РФ для некоторых должностей работников: для воспитателей, помощников воспитателей (младших воспитателей), медицинских сестер, поваров, подсобных рабочих кухни. Учетный период 1 год.

6.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячная норма рабочего времени исчисляется по расчетному Графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями суббота и воскресенье (независимо от фактического

режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на 5 дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году, минус количество предпраздничных часов и деления его на 12 месяцев.

- 6.3. Оплата труда за замещение отсутствующего по разным причинам воспитателей и других работников, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной нагрузки.

7. Начисление и выплата заработной платы.

- 7.1. Зарботная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.
- 7.2. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, зарботная плата начисляется за фактически отработанное время.
- 7.3. Определение размеров зарботной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).
- 7.4. Зарботная плата выплачивается Работникам путем перечисления на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.
- 7.5. Перед выплатой зарботной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей зарботной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 7.6. Выплата зарботной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца – аванс) и 8 -го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).
- 7.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарботной платы производится накануне этого дня.
- 7.8. Удержания из зарботной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.
- 7.9. Справки о размере зарботной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.
- 7.10. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

- 7.11. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы.
- 7.12. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.

8. Заключительные положения.

- 8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения распоряжением директора.
- 8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются, утверждаются и оформляются в качестве приложения к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе подсобный рабочий кухни, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-ремонтник, машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик, парикмахер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик помещений, уборщик территорий, дворник ; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	2-й КУ Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе рабочий по комплексному	1,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
	обслуживанию и ремонту зданий, повар, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-ремонтник); водитель (автомобиля, автобуса)	
2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в том числе повар; водитель автомобиля)	1,40
3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель; кассир; секретарь	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Инспектор по кадрам; техник; техник-программист	1,30
	2-й КУ	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	1,55
	3-й КУ	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	1,70
	4-й КУ	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер; инженер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по планированию; экономист по финансовой	1,95

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	работе; юрисконсульт	
2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30
5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы;	1,95
	Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
	Специалист по охране труда I категории	2,20
	Контрактный управляющий	2,50

Приложение 3
к Положению

*Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры,
искусства и кинематографии*

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	1,80

Приложение 4
к Положению

Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Дежурный по режиму; младший воспитатель:
- с высшим профессиональным образованием			1,50
- без высшего профессионального образования			1,35
2-й КУ		Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,55
		- без высшего профессионального образования	1,40
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый: ✓	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
	- с высшим профессиональным образованием	1,90
	- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ Педагог-библиотекарь; преподаватель<1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
	- с высшим профессиональным образованием	2,00
	- без высшего профессионального образования	1,70

<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<2> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Приложение 5
к Положению

Межуровневые коэффициенты по должностям медицинского и фармацевтического персонала

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1-й КУ	Инструктор по лечебной физкультуре	1,65
	2-й КУ	медицинская сестра диетическая	1,75
	3-й КУ	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	1,85
	4-й КУ	Фельдшер; зубной врач	1,95
ПКГ «Врачи и провизоры»	1-й КУ	Врач-стажер; провизор-стажер	2,30
	2-й КУ	Врачи-специалисты<1>; провизор-технолог; провизор-аналитик	2,70
	3-й КУ	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи)<2>	2,80
	4-й КУ	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	3,00

<1> Кроме врачей – специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

<2> Кроме врачей – специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

**Перечень должностей работников учреждения,
относимых к основному персоналу, для определения размеров
окладов руководителей учреждений**

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; √ инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; √ руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый

Приложение 7
к Положению

**Размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных
дополнительных обязанностей, работ**

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

Приложение 8
к Положению

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по
объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей		IV

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Отдельным категориям работников организаций для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей за работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей <3>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере водителям, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Выплата назначается: педагогическим работникам, вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям, психологам, а также медицинским работникам, непосредственно работающим с детьми указанной категории. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение 10
к Положению

Виды премиальных выплат:

- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 и более лет) производить единовременную выплату при стаже в организации не менее 1 года в размере 10 000,00 руб;
- к профессиональному празднику (День социального работника) – до 40% от должностного оклада;
- в связи с награждением государственными наградами РФ, ведомственными наградами органов исполнительной власти, Губернатора и Законодательного собрания Ленинградской области – до 50% от должностного оклада;
- за участие и победу в конкурсах профессионального мастерства – от 30% до 100% от должностного оклада.

Приложение 11
к Положению

Виды и размеры материальной помощи:

- в случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети) с предоставлением подтверждающих документов – 10 000,00 руб;
- в случае смерти сотрудника (материальная помощь выплачивается семье работника в лице супруга, либо, в случае его отсутствия, в лице одного из детей, либо родителей) – от 100% до 300% должностного оклада;
- при несчастных случаях (травмах при аварии, потери имущества в случае пожара и т.д.) на основании подтверждающих документов из соответствующих органов - от 100% до 200% должностного оклада;
- в случае тяжелой длительной болезни - от 100% до 200% должностного оклада;
- в случае мобилизации, заключении контракта о прохождении службы с Вооруженными силами РФ и т.д. на основании подтверждающих документов из военкомата - от 100% до 200% должностного оклада;
- при рождении/усыновлении ребенка – 10 000, 00 руб.;
- в связи с бракосочетанием – 10 000,00 руб.;
- в связи с выходом на пенсию – 200% от должностного оклада.