

Принято

Общим собранием сотрудников
ГБУ ЦДЮТТ Колпинского район
Санкт-Петербурга
Протокол № 1/23 от «10» февраля 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБУ ЦДЮТТ
Колпинского района Санкт-Петербурга
от «10» февраля 2023 г. № 40

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования Центра детского (юношеского) технического творчества
Колпинского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Налоговым Кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 12 октября 2005 года № 531-74 (далее – Закон), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" (с последними изменениями) (далее – Постановление 256), распоряжением Комитета по образованию от 07.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с последними изменениями) и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и локальными актами учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в ЦДЮТТ трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту – работники).
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время), а также совмещающих должности.
- 1.4. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников несет директор ЦДЮТТ.
- 1.5. Ответственность за своевременность и правильность начисления заработной платы, выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер ЦДЮТТ.
- 1.6. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников ЦДЮТТ являются:
 - соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности и квалификации работника;
 - отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
 - стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
 - равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
 - нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других

работников или учреждения в целом. Заработная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

- 1.7. Положение принимается общим собранием сотрудников учреждения и утверждается директором ЦДЮТТ. Дополнения и изменения вносятся в том же порядке.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче работникам ЦДЮТТ в соответствии с их трудовыми затратами.
- 2.2. Система оплаты труда работников ЦДЮТТ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.3. Система оплаты труда работников ЦДЮТТ устанавливается с учетом:
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - настоящего Положения;
 - рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 2.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:
- **базовый должностной оклад** – минимальный оклад работника ЦДЮТТ, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации;
 - **гарантированные доплаты** – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
 - **компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие работникам ЦДЮТТ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- *базовая часть фонда оплаты труда* обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;
 - *стимулирующие выплаты* – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
 - *профессионально-квалификационные группы* – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- 2.5. Фонд оплаты труда работников ЦДЮТТ формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 2.6. Схема для расчета должностного оклада работников ЦДЮТТ регулируется Законом и Постановлением 256.
- 2.7. *Должностной оклад* – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, с учётом уровня его образования, стажа работы, квалификации, масштаба и уровня управления, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- 2.8. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.
- 2.9. Размер должностного оклада руководителя и специалиста ЦДЮТТ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.
- 2.10. Размер базового оклада руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов ЦДЮТТ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.
- 2.11. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста ЦДЮТТ (коэффициент уровня образования), согласно приложению 1 к Постановлению 256.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент	Высшее образование,	1,6	1,6	1,6

уровня образования	подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием			
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.12. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы). Квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к Постановлению 256.

3. № п/ п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6

Повышающие коэффициенты к базовому окладу

2.1	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	0,05	0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу		0,50	
		Основным педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями)		0,01	
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки	0,15	0,15	0,15

		отличия в труде			
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

2.13. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации и СССР.

2.14. Для определения размера должностного оклада директора ЦДЮТТ, его заместителей и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.15. Для определения размера должностного оклада педагогического персонала, прочих специалистов ЦДЮТТ применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.16. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ЦДЮТТ определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в приложении 2 Закону.

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 государственных учреждений финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере.

2.17. Профессии рабочих ЦДЮТТ 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, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга. Высококвалифицированным рабочим ЦДЮОТТ, 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, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

- 2.18. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) сотрудников ЦДЮОТТ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, с учётом ежегодной индексации на величину, установленную законодательством.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 3.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- I часть зарплаты – 25-го числа каждого месяца;
- II часть зарплаты – 10-го числа каждого месяца.

Размер I части зарплаты рассчитывается исходя из должностного оклада и всех надбавок и доплат, которые не зависят от результатов работы за месяц, с учетом фактически отработанного времени с 01 по 15 число месяца и с удержанием налога на доходы физических лиц.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. Денежные средства перечисляются на зарплатную карту сотрудника.

- 3.2. 10 числа каждого месяца (в день выплаты II части зарплаты) каждому работнику должен выдаваться расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.
- 3.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в день увольнения.
- 3.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.
- 3.5. Премии по результатам труда, доплаты, надбавки и материальная помощь и выплачиваются вместе с заработной платой.

4. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 4.1. Материальное стимулирование устанавливается в целях создания условий для повышения активности и инициативы работников, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду и социальной защищённости работников ЦДЮТТ, отражает принципы справедливости, дифференцированность подхода, оценки труда по конечному результату.
- 4.2. Порядок и виды материального стимулирования работников ЦДЮТТ установлены Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского (юношеского) технического творчества Колпинского района Санкт-Петербурга.

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 5.1. Штатное расписание ЦДЮТТ ежегодно (в начале календарного и в начале учебного года) утверждается директором ЦДЮТТ.
- 5.2. Штатное расписание включает в себя все должности ЦДЮТТ и составляется по категориям персонала.

6. ПРИМЕНЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников ЦДЮТТ.

Согласовано:

Юрисконсульт ГБУ ЦДЮТТ Колпинского района Санкт-Петербурга

А.И. Гайкина