СОГЛАСОВАНО:
Начальник отдела культуры
Администрации Пушкинского
Района Санкт-Петербурга

_____К.К.Винникова
«21» ____08____ 2023г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор СПБ ГБУ ДО
«ДХШ имени И.П. Саутова»

_____Н.К. Николаева
«21» ____08____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
СПБ ГБУ ДО «ДХШ имени И.П.Саутова»

РАЗДЕЛ 1. Основное положение

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее) – Закон Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года№531-74), Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671),), Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005№1677 «Об оплате труда государственных учреждений культуры, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга» с изменениями, вступившими в силу с 1 января 2012 года и Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», «Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений в сфере культуры, подведомственных комитету по культуре и администрациям районов Санкт-Петербурга» от 07.06.2007 года№655, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (далее – Методические рекомендации), закон о бюджете Санкт-Петербурга и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные должностные обязанности, могут быть

назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующие профессиональное образование.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатам работы Учреждения в целом.

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная зарплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- дифференциация заработной платы в зависимости от напряженности труда (загрузки) работников.

1.4. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

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

1.6. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга или решением совета школы.

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

1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничиваются.

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

1.10. В Положении используются следующие основные понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий

выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- окладная системы оплаты труда – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
- базовая единица – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад – размер оплаты работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации
- продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- фонд оплаты труда (далее ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплату стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный так и разовый характер;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящий компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характеров отдельных видов и качеством труда;
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.11. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени

определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников».

1.12. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 года № 1671. Размер должностного оклада зависит от величины оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$$Бо=БхК1,$$

где:

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется

2.2. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент квалификации работника;
К4 – коэффициент масштаба управления;
К5 – коэффициент уровня управления.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируются Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 №94) (приложение 3 к Методическим рекомендациям).

Специалисты и служащие по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.4. Коэффициент квалификации работника (К3)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 №1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», 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 культуры. Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона.

2.5. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (К5)	**Должности**
Руководитель 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением, отделением, отделом, направлением, сектором, библиотекой и хозяйством);

Исчисляется по формуле:

Орук=Бо + Бо х К3 + Бо х К4 + Бо х К5

Где:
Орук – размер должностного оклада руководителя;
Бо – величина базового оклада;
К3 – коэффициент квалификации работника;
К4 – коэффициент масштаба управления;
Размер коэффициента (К4) устанавливается в соответствии с приложение 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 и приложением 4 к Методическим рекомендациям.
К5 – коэффициент уровня управления.
Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложение 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671.

2.6. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

Осп = Бо + Бо х К2 + Бо х К3,

Где:
Осп – размер должностного оклада специалиста;
Бо – величина базового оклада;
К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
К3 – коэффициента квалификации.

2.7. Должностной оклад работника категории служащий исчисляется по формуле:

Ос = Бо + Бо х К2 + Бо х К3

где:
Ос – размер должностного оклада служащего;
Бо – величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности)
К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
К3 – коэффициент квалификации.

2.8. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.8.1. 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 января 1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями)
2.8.2. Тарификация рабочих учреждения образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственный учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения единицы на соответствующий коэффициент.
2.8.3. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 г. №138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, оплата труда которых может производится исходя из 9-10-го

разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производится исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

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

2.8.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющие ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанный в приложении 7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

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

РАЗДЕЛ 3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

3.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам учреждения:

3.1.1 Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени преподавателя.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.1.2. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год.

При невыполнении по независящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3.1.3 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям труда

педагогических работников, а также лиц руководящего, административно-хозяйственного персонала производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

3.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

Размер оплаты по должностному окладу за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Норма часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 24 часов в неделю, преподавательскую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденным в установленном порядке.

3.3 Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им **норму часов учебной нагрузки** объема педагогической работы:

- За 18 часов преподавательской работы в неделю: преподавателям старших классов и младших классов.

3.4. За часы преподавательской работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 3 настоящего положения.

3.5. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается заработная плата: за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад, ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность.

3.6. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждения устанавливается из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении,

При установлении преподавателям, для которых СПБ ГБУ ДО «ДХШ им.И.П.Саутова» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количество часов по учебным планам и программам, сокращение количество учащихся.

Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в учреждении его руководителем, согласовывается с начальником отдела культуры администрации Пушкинского а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим учреждением. Преподавательская работа в СПБ ГБУ ДО «ДХШ им.И.П.Саутова» для указанных работников совместительством не считается основание Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» .

3.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3х лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

3.8. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен преподавателям в СПБ ГБУ ДО «ДХШ им.И.П.Саутова» не установлен.

РАЗДЕЛ 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занятым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирование за счет средств, поступающих от деятельности приносящей доход, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

РАЗДЕЛ 5. Фонд надбавок и доплат

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

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

$$ФНД = (ФДО=ФС) \times Кнд,$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;
ФС – фонд ставок рабочих;
ФДО – фонд должностных окладов;
Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается до 80% учреждением .

5.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ)
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ)
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность), сложность в труде;
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

5.4. Условия установления выплат:

5.4.1. Каждый час работы в ночное время (с22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

5.4.2. 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 или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной 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 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.

5.4.3. 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. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения до 12% должностного оклада работника.

5.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.4.5. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФНД на период отпуска, командировок и т.п.

5.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации Пушкинского района или решением советом школы.
- премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении;

РАЗДЕЛ 6. Доплаты

6.1. 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.

6.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившийся вакансии без учета других надбавок и доплат.

6.3. Выплата доплаты за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

6.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

- за проверку письменных работ – в соответствии с нормативными документами;
- за замещение – почасовая оплата

6.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 7. Надбавки

7.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), сложность и напряженность в труде, специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

7.2. Сложность и напряженность выполняемой работы заключается в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещением одновременно ряда функций, значительном объеме поручений директора Учреждения. Высокое качество работы заключается в новизне и эффективности решения производственных задач и стимулируется в зависимости от квалификации работника, его профессиональных качеств:

- Руководителям II уровня до 1,5 должностного оклада ;
- Руководителям III уровня 1,2 должностного оклада;
- Педагогические работники до 1,0 должностного оклада;
- Прочим специалистам до 0,9 должностного оклада;
- Служащие до 0,7 должностного оклада;
- Рабочие до 0,8 должностного оклада.

7.3. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению главы администрации Пушкинского района.

7.4. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

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

7.6. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

РАЗДЕЛ 8. Компенсационные выплаты

8.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия
- хищение личного имущества

- причинение вреда здоровью
- продолжительной болезни
- бракосочетания
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра и дети).

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

8.3. Материальная помощь оказывается не более трех раз в год.

РАЗДЕЛ 9. Премирование работников

9.1. Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.
9.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса
- проведение мероприятий
- сохранение контингента учащихся
- внедрение новых форм и методов обучения
- укрепление учебно-материальной базы
- сохранность имущества
- решение сложных организационно-управленческих вопросов

9.3. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения.

9.4. Премиальный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФНД за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего положения.

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

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

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