

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр детского (юношеского) технического творчества
Кировского района Санкт-Петербурга

Положение рассмотрено и принято
на расширенном заседании
Педагогического совета
ГБУ ДО ЦДЮТТ
от 30 августа 2016 г. Протокол № 1

«Утверждаю»
Директор ГБУ ДО ЦДЮТТ
Е.С. Ясинская
Приказ № 387 от 02.09.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

ГБУ ДО Центра детского (юношеского) технического творчества
Кировского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон),
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р;
 - Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 N 461-83 "Об образовании в Санкт-Петербурге";
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
 - Законом Санкт-Петербурга от 03 апреля 2007 года № 109-25 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
 - Законом Санкт-Петербурга от 20 марта 2008 года №81-19 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворца детского (юношеского) творчества Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ЦДЮТТ);
- Законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга;
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга».
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 7 апреля 2014 г.

N 1414-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга";

- Распоряжения Комитета по образованию от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

- Закона Санкт-Петербурга о внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 14.12.2015 N 1140;

- Регламента начисления и выплаты работникам ЦДЮТТ доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

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. При определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в государственных бюджетных учреждениях (далее - учреждения) следует руководствоваться Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 7 апреля 2014 г. N 1414-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга".

1.5. Определение размеров и условий оплаты труда работников учреждений, для которых размеры и условия оплаты труда не предусмотрены Методическими рекомендациями, производится в порядке, установленном в соответствующих отраслях экономики Санкт-Петербурга.

1.6. Начисления и выплаты работникам ГБУ ДО ЦДЮТТ Кировского района Санкт-Петербурга доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге прописаны в Регламенте Приложении №1

1.7. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников несет директор ЦДЮТТ.

1.8. Основными задачами по совершенствованию оплаты труда являются: - совершенствование системы оплаты труда работников учреждения, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных

(муниципальных) услуг (выполнения работ);

- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;
- развитие кадрового потенциала работников учреждений;
- создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (далее - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597) и Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761).

Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, определенными Правительством Санкт-Петербурга".

1.9. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда, стимулирующих и компенсирующих выплат 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 труда 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.
- создание прозрачного механизма оплаты труда всем работникам учреждения.

1.1. Положение принимается педагогическим советом ЦДЮТТ 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 включают 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;
- мнения Профсоюзного комитета работников ЦДЮТТ.

2.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы -

минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, (ст. 129 ТК РФ).

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- 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) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга";

- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- 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 с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее - ФПД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером

отдельных работ и качеством труда;

- надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам)

носящие постоянный или временный характер.

• Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2.5. Формы тарификационных списков и штатных расписаний определены в приложении 4 к Методическим рекомендациям.

2.6. Формирование фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат прописаны в Приложение 3 к Методическим рекомендациям.

2.7. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно приложению 5 к Постановлению.

3. Схема расчетов должностных окладов работников

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

3.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

3.2. Повышающие коэффициенты.

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

- коэффициент стажа;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации работника;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

3.3. Коэффициент стажа

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может

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

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

3.4. Фонд оплаты труда работников ЦДЮТТ формируется на календарный год, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.5. Оплата труда руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов и учебно-вспомогательного персонала ЦДЮТТ производится на основе схемы расчета должностных окладов согласно приложению 1 Закона Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531-74.

3.6. Оплата труда рабочих ЦДЮТТ производится на основе тарифной сетки согласно приложению 2 к Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531-74.

3.7. 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.

3.8. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

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

3.10. Размер базового оклада руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов и учебно-вспомогательного персонала ЦДЮТТ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

3.11. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ЦДЮТТ (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению 1 Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников

государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531-74.

3.12. 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 Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531- 74.

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

3.14. 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.

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

3.16. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ЦДЮТТ определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в приложении 2 Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 53174. 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.

3.17. Профессии рабочих ЦДЮТТ тарифицируются в соответствии с Единым тарифноквалификационным 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 ЦДЮТТ, 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.

3.18. Начисления и выплаты работникам доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге соответствуют законодательству и прописаны в Регламенте (см. Приложение №1)

3.19. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) сотрудников ЦДЮТТ устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, с учётом ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

4. Порядок выплаты заработной платы.

4.4. 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 устанавливается и выплачивается основным работникам в размере не более 40% от должностного оклада с учетом фактически отработанного времени. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. Денежные средства перечисляются безналичным расчетом.

4.5. Десятого 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.

4.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последующий день выплаты зарплаты.

4.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

4.9. Премии по результатам труда, доплаты, надбавки и материальная помощь и выплачиваются вместе с заработной платой.

5. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера (далее по тексту - доплат):

Доплаты могут быть двух видов:

Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

5.1. Доплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются за

дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

5.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

5.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на полугодие, на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

5.4. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом директора образовательного учреждения.

5.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

5.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

6. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

6.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности

6.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период устанавливается для всех категории работников ОУ, согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013--2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; Распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; Распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071; Распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р; Распоряжению администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р.

6.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах или процентах.

6.1.3. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

6.1.4. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник

формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по материальному стимулированию, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

6.1.5. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками. Сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников
- уровень выполнения целевого показателя величины оплаты труда отдельных категорий работников должен соответствовать 100%-105%.

6.1.6. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

6.1.7. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

6.1.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

7. Премирование работников образовательного учреждения - единовременная премия.

7.1.1. Выплата единовременной премии - вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

7.1.2. Единовременная премия может устанавливаться:

- К юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 20,25,30,40,50 лет и далее каждые 5 лет).
- К юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет)
- К праздникам: (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, Международный женский день, День защитника Отечества).

7.1.3. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год.

7.1.4. Единовременная премия выплачивается на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом письменного решения (Протокола) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

7.1.5. Выплата премии за высокие результаты работы (сохранение контингента, высокие показатели качества, удовлетворенность потребителя) при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена с учетом письменного решения (Протокола) Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

7.1.6. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган.

7.1.7. Размер единовременной премии работнику определяется в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

7.1.8. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера с учетом личного вклада в деятельность ЦДЮТТ.

7.1.9. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников; невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций. Положений, регламентов, приказов, распоряжений. Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии жалоб, дисциплинарных взысканий, директор может обратиться в Комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника премии. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение.

7.1.10. Работникам, проработавшим не весь премиальный период в связи с приемом на работу не с начала нового финансового года, либо имеющим неполную нагрузку, размер премии определяется решением Комиссии с учетом личного вклада в деятельность образовательного учреждения за отработанный период.

Работникам, проработавшим не весь премиальный период в связи с увольнением из образовательного учреждения до окончания текущего финансового года и/или до принятия Комиссией решения о премировании работников образовательного учреждения, премия не выплачивается.

5.1. Материальная помощь

- 5.1 Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении. Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:
- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в

результат совершенного преступления,

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1 -го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

5.6.2. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.6.3. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.6.7. Материальная помощь выплачивается только из средств, полученных образовательной организацией от оказания платных образовательных услуг или иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной Уставом. Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.

5.6.8. Размер материальной помощи определяется исходя из наличия финансовых средств.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.6. Штатное расписание ЦДЮТТ ежегодно утверждается директором ЦДЮТТ.

6.7. Штатное расписание включает в себя все должности ЦДЮТТ и составляется по видам персонала: административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала, рабочих.

7. Применение настоящего Положения

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