

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования

Центр детского (юношеского) технического творчества

Кировского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

ЦДЮТТ Кировского района

Санкт-Петербурга

Протокол № 1 от 30.08.2019

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО ЦДЮТТ

Кировского района СПб

Ясинская Е.С.

«31» августа 2019 г.

Приказ № 61-ОД от 31.08.19



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования

Центра детского (юношеского) технического творчества

Кировского района Санкт-Петербурга

(новая редакция)

Санкт-Петербург

2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее – Положение) предусматривает порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского (юношеского) технического творчества Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ЦДЮТТ). Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531-74.
- 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».
- 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 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга (с изменениями и дополнениями).
- Распоряжением Комитета по образованию от 06 февраля 2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».
- Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год.
- Письмо Министерства культуры Российской Федерации от 25 апреля 2003 года N 34-01-16/32 «О юбилейных датах».
- И другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

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 Централизованная бухгалтерия администрации Кировского района .

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;

– тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.7. Положение принимается общим собранием работников 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 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;
- мнения общего собрания коллектива ЦДЮТТ.

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

– **базовая единица** – единица, используемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

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

- **базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **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;
- **стимулирующие выплаты (надбавки)** – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер;
- **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;
- **фонд оплаты труда** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- **фонд должностных окладов** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Фонд оплаты труда работников ЦДЮТТ формируется на календарный год, исходя из

объемов субсидии, выделенной на выполнение государственного задания на соответствующий финансовый год из бюджета Санкт-Петербурга и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Состоит из базовой части и стимулирующей части (фонд надбавок и доплат). Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих.

2.6. 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 с учетом Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.7. 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 с учетом Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.8. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, с учётом стажа работы, квалификации (категории, почетные звания, ученые степени), специфики работы, масштаба и уровня управления, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

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

2.12. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ЦДЮТТ (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению 1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-

Петербурга».

2.13. 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 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

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

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

2.16. Группа по оплате труда руководителя ЦДЮТТ устанавливается в соответствии с приложениями 3 и 4 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

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

2.18. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ЦДЮТТ определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в приложении 2 Закону Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74. 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.

2.19. 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 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.

2.20. 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, учётом ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

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.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. Денежные средства перечисляются на личную карту сотрудника банка ВТБ (ПАО), Северо-Западный банка ПАО «Сбербанк России».

3.2. Десятого числа каждого месяца (в день выплаты II части зарплаты) каждому работнику выдается 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 последующий день выплаты зарплаты.

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 выплаты следующей заработной платы.

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

4. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Общие положения

4.1. Материальное стимулирование сотрудников ЦДЮТТ производится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников организации дополнительного образования на основе действующего законодательства и методических рекомендаций Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

В ЦДЮТТ вводятся следующие виды материального стимулирования:

- надбавки за эффективность, напряженность и высокое качество работы;
- премирование по итогам работы за отчетный период, к юбилейным датам,

праздникам, отпускам, за успешное выполнение конкретных работ и заданий, к юбилейным и праздничным датам;

- оказание материальной помощи.

4.2. Порядок установления доплат и надбавок.

4.2.1. Доплаты и надбавки сотрудникам ЦДЮТТ могут устанавливаться как на определенный период (месяц, квартал, учебный год и т.д.), так и на неопределенный срок.

4.2.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам) устанавливаются педагогическим и непедагогическим работникам в зависимости от дополнительного объема работы, ее сложности и напряженности, как в процентном отношении к должностному окладу (ставке), так и в абсолютных величинах.

4.2.3. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией ЦДЮТТ по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

4.2.4. Директору ЦДЮТТ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение (администрации Кировского района).

4.2.5. Доплаты и надбавки могут уменьшаться (увеличиваться) при изменении объемов дополнительной работы, исполнительской дисциплины, не выполнении производственного, плана, не укомплектованности групп, и других критериев в соответствии с которыми они были установлены. Решение о пересмотре или полной отмене работнику доплат и надбавок оформляется Приказом директора ЦДЮТТ с соблюдением действующего Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.2.6. Размер фонда надбавок и доплат (ФНД) формируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение (администрацией Кировского района).

4.2.7. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяется ЦДЮТТ самостоятельно. Доплаты и надбавки для конкретных работников ЦДЮТТ максимальными размерами не ограничиваются.

4.2.8. Доплаты устанавливаются за:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- дополнительные виды работ (заведование кабинетом, руководство комиссиями, органами государственно-общественного управления (Советами: художественным, методическим, творческим) и т.п.;
- вредные условия труда (в соответствии с аттестацией рабочих мест);
- сверхурочную работу;
- работу в ночное время, в праздничные и выходные дни.

Размеры доплат устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютных величинах к должностному окладу (ставке) и определяются комиссией по установлению доплат и надбавок, на основании решения которой издается приказ по учреждению.

4.2.9. Для технического персонала в связи с 2-х сменным режимом работы учреждения, работой в выходные дни в зависимости от объема и сложности выполняемой работы могут устанавливаться доплаты до 100% должностного оклада. Данные доплаты устанавливаются приказом директора ЦДЮТТ.

4.2.10. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются педагогическим, руководящим работникам и специалистам в соответствии с «Положением о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам ГБУ ДО ЦДЮТТ Кировского района Санкт-Петербурга».

4.2.11. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам за:

- вклад в повышение качества образования;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ЦДЮТТ;
- сохранность основного состава учащихся в отделах ЦДЮТТ и организации в целом;
- участие в опытно-экспериментальной работе на уровне региона, города, района, учреждения в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- распространение педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс; разработку новых учебных курсов, нового компьютерного программного обеспечения, написание учебно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности; наличие публикаций, связанных с распространением педагогического опыта;
- использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских дополнительных общеобразовательных программ;
- проведение летней оздоровительной кампании;
- сложность, напряженность и большой объем выполняемых работ;

- ведение творческой воспитательной работы с учащимися;
- проведение на базе ЦДЮТТ городских методических объединений, семинаров и т.д.

4.2.12. Надбавки педагогическим работникам (административным работникам, специалистам и др.) устанавливаются за:

- своевременную и качественную подготовку к новому учебному году;
- высокие производственные достижения, вклад в повышение качества образования;
- постоянное освоение и внедрение новых компьютерных программ по своему профилю деятельности; своевременность сдачи отчетов и документов;
- выполнение особо важных работ и срочных заданий, за работу с компьютерной базами ЦДЮТТ, ведение деятельности по осуществлению размещения, организации и проведения закупок для нужд учреждения (Госзаказ);
- содержание помещений без замечаний ГО «Роспотребнадзор», управления государственного пожарного надзора и иных контролирующих органов.

4.3. Порядок установления премий

4.3.1. Премирование работников ЦДЮТТ может производиться по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), к праздничным датам: «День учителя», День Внешкольного работника, Новый год, к юбилейным датам: 50, 60, 70 и далее каждые 5 лет, юбилей учреждения, и к круглым датам (25, 30 и так далее каждые 5 лет).

4.3.2. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией ЦДЮТТ по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

4.3.3. Решение о премировании руководителя ЦДЮТТ принимает Глава администрации Кировского района.

4.3.4. Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей в полном объеме;
- успешное своевременное выполнение плановых мероприятий, разовых работ и заданий;
- своевременное рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности учреждения и отдельного работника; работа без жалоб и замечаний, высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение приказов и поручений руководителя ЦДЮТТ, его заместителей и руководителей структурных подразделений.

4.3.5. Премия может быть увеличена, если деятельность работника ЦДЮТТ отвечает

следующим условиям:

- высокие достижения учащихся;
- проявление инициативы: внесение предложений о способах решения существующих проблем,
- использование инновационных технологий в образовательном процессе;
- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- большой объем сверхплановой работы.

4.3.6. При некачественном выполнении работы или неисполнении функциональных обязанностей премия не выплачивается.

4.3.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время за данный период.

4.3.8. Премия выплачивается не позднее месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3.9. На выплату премии за успешное и качественное выполнение работ и заданий, к юбилейным и праздничным датам, направляется экономия средств по фонду оплаты труда, часть средств, оставшаяся от использования фонда надбавок и доплат, а также внебюджетные средства.

4.3.10. Размер премии конкретному работнику ЦДЮТТ максимальными размерами не ограничивается при наличии средств.

4.4. Порядок выплаты материальной помощи.

4.4.1. Материальная помощь работникам ЦДЮТТ может оказываться в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях;
- при длительной болезни и (илии) дорогостоящее ;
- при рождении ребенка;
- смерти близких родственников;
- в целях социальной поддержки.

4.4.2. Размер материальной помощи определяется комиссией ЦДЮТТ по рассмотрению установления доплат и надбавок с учетом предложений Совета ЦДЮТТ .

4.4.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника и предоставления им в некоторых случаях соответствующих документов (например, свидетельство о рождении ребенка, свидетельство о смерти родственника и др.). Основанием для выплат является протокол заседания комиссии ЦДЮТТ по рассмотрению установления доплат и надбавок и изданный на его основании приказ по учреждению.

4.4.4. Материальная помощь выплачивается только из средств, полученных от оказания платны образовательных услуг или иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной Уставом. ЦДЮТТ.

4.4.5. Размер материальной помощи не ограничивается при наличии средств.

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Штатное расписание ЦДЮТТ ежегодно утверждается директором ЦДЮТТ.

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

6. ПРИМЕНЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

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