

«Согласовано»

на заседании Общего собрания работников
ГБУ ДО «Центр «Интеллект»
Протокол от 26.12.2025 б/н

«Утверждаю»

Директор ГБУ ДО Центр «Интеллект»

Приказ № 351 от «26» декабря 2025г



С.Ю. Сергиенко



**Положение об оплате и стимулировании труда работников
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Ленинградский областной центр развития творчества
одаренных детей и юношества «Интеллект»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между ГБУ ДО «Центр «Интеллект» (далее – Учреждение) и работниками Учреждения. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» (с учетом изм. и доп.), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ленинградской области.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, эффективного решения поставленных целей и задач, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. При введении настоящего Положения работникам Учреждения гарантируется выплата заработной платы в размерах, не ниже ранее установленных (без всех видов компенсационных и стимулирующих выплат), а также с учетом величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного законодательством Российской Федерации и минимального прожиточного минимума, установленного в Ленинградской области.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения, утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

1.6. Определение размеров должностных окладов, доплат и стимулирующих выплат по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.7. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников, условия компенсационных выплат и стимулирующих выплат, в том числе перечень документов, определяющих размеры указанных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, определяемых дополнительным соглашением к трудовому договору и/или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное

законодательством РФ.

1.9. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20.12.2019 года №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области».

1.10. Норма часов педагогической работы (для преподавательского состава (далее – ППС) устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

1.11. Изменение нагрузки в течение учебного года осуществляется в связи с производственной необходимостью и по согласию работника и утверждается приказом директора, лица его замещающего.

1.12. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение года и об обеспечении другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

1.13. Работники из числа преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, в том числе в рамках заключаемого гражданско-правового договора в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

1.14. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в рублях на счета работников на основании их заявления с использованием платежной системы «МИР» два раза в месяц не позднее 5 числа текущего и 20 числа следующего месяца – на основании табеля учета рабочего времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.16. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, с учетом действующих в Учреждении локальных нормативных актов.

1.17. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами (в частности, на основании предъявленного к исполнению исполнительного листа) – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

1.18. Ограничения, установленные п.п. 1.17 – 1.18, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

1.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.20. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора Учреждения) устанавливаются настоящим Положением, а директора Учреждения – Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области (Учредителем).

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

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

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

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

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

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения, лицом его замещающим, и включает все должности ППС, педагогических работников, рабочих, руководителей, специалистов и служащих по состоянию на 1 января календарного года, а при необходимости внесения изменений – в течение года.

2.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) применяется повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$BK_i = DO_i \times (KK_i + KT_i - 1),$$

где:

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

KK_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника надбавки за почетные, отраслевые звания;

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

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

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

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

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

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

2.12. Повышающий коэффициент уровня квалификации определяется с учетом надбавки за почетные, отраслевые звания.

Надбавки за почетные, отраслевые звания устанавливаются при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, не зависят от занимаемой должности в Учреждениях, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.12. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника и/или по направлению отраслевых знаний в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ);	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией

федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.13. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключенном между Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области (Учредителем) и директором Учреждения, в размере, определяемом путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу Учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления.

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

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

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

где:

СДО_j - СДО в Учреждения;

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

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

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

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

2.16. Соответствующая группа по оплате труда директора и коэффициент масштаба управления ежегодно утверждаются приказом Учредителя, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.17. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

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

$$\text{ВКР}_i = \text{ДО}_i \times (\text{КТ}_i - 1),$$

где:

ДО_i - должностной оклад (оклад) для директора, заместителя директора, главного бухгалтера;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для директора, заместителя директора, главного бухгалтера.

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

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение

профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. В Учреждении устанавливаются следующие **компенсационные выплаты**:

- за увеличение объема работ в связи с выполнением работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- за совмещение профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания;
- выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда (на основании специальной оценки условий труда), за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный период: месяц, квартал, год.

3.4. Компенсационные выплаты устанавливаются в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.5. Компенсационные выплаты за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат определяются по результатам проведенной в установленном порядке аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и утверждаются приказами директора с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. По результатам аттестации рабочих мест приказом по Учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников Учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, с указанием размера повышения. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

3.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов мск предшествующего дня до 6 часов мск следующего дня.

3.8. Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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.

В праздничные дни допускаются неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3.11. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждением фонда оплаты труда в соответствии с трудовым

законодательством.

3.12. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения на основании:

- протокола комиссии по установлению доплат и стимулирующих выплат для установления выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника,
- приказов и табеля учёта рабочего времени для установления выплат за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни;
- дополнительного соглашения к трудовому договору о порядке и условиях совмещения должностей;
- протокола заседания аттестационной комиссии Учреждения по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;
- специальной оценки условий труда (протоколов испытательной лаборатории для установления компенсационных выплат за работу с вредными и (или), опасными условиями труда) и иными особыми условиями труда.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. **Премиальные выплаты** по итогам работы осуществляются работникам Учреждения – по итогам работы Учреждения, структурных подразделений, и по итогам работы конкретного работника за месяц, квартал, календарный год.

4.2.1. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, структурных подразделений и работников соответственно (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности), которые определяются отдельным локальным нормативным актом Учреждения.

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

4.2.2. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

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

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

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

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

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

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

для руководителя Учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников Учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал согласно показателям эффективности и результативности деятельности работника Учреждения (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности), которые определяются отдельным локальным нормативным актом Учреждения.

4.3.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается:

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

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

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

4.3.3. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки

деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для директора Учреждений – правовым актом Учредителя).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - Учреждением, до сведения директора Учреждений - Учредителем.

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

4.5. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам Учреждения осуществляются по решению директора Учреждения, а для директора Учреждения – по решению Учредителя.

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

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

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

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам (с 50-ти лет);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.5.3. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.6. **Профессиональная стимулирующая надбавка** может устанавливаться в абсолютных цифрах для работников Учреждения в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров на основании протокола комиссии по установлению доплат и стимулирующих выплат, в частности:

- за наличие ученого звания профессор – 5000,00 руб., доцент – 3500,00 руб. для работников, не занимающих педагогические должности в качестве основной постоянной работы;

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается сроком в соответствии с протоколом комиссии по установлению доплат и стимулирующих выплат на один год.

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

4.7. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением директора Учреждения) устанавливаются приказами по Учреждению.

Размеры стимулирующих выплат директору Учреждения, лицу его замещающему, устанавливаются распоряжениями Учредителя.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения принимается

Учредителем.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения может быть оказана в следующих случаях:

- смерти работника, а также близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, рассматриваются по ходатайству непосредственного руководителя с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение;

- тяжелого материального положения по представлению руководителя структурного подразделения, представительного органа работников Учреждения;

- смерти бывшего работника, уволившегося из Учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший;

- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, при стихийных бедствиях и в целях социальной поддержки;

- в иных случаях на основании личного заявления работника.

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

5.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процента фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

.1. Оплата труда работников, задействованных в оказании платных услуг Учреждением регулируется следующими документами:

- Положением о порядке и условиях предоставления платных услуг в Учреждении;

- штатным расписанием (составляется отдельно от штатного расписания по выполнению государственного задания), формируемым в случае необходимости введения штатных должностей для сопровождения реализации платных услуг, ведения предпринимательской или иной приносящей доход деятельности;

- приказами о назначении на соответствующую должность или для выполнения работ на условиях совмещения должностей по оказанию платных услуг, ведению предпринимательской или иной приносящей доход деятельности;

- приказами об установлении доплат за увеличение объема работ в связи с сопровождением платных услуг, ведения предпринимательской или иной приносящей доход деятельности;

- приказами об установлении почасовой оплаты за оказание услуг по реализации платных образовательных услуг.

6.2. Размер средств, полученных от оказания платных услуг, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет в пределах не более 85% от доходов, полученных от оказания платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом выплат всех налогов.

6.3. Размер оплаты труда конкретного работника, задействованного в оказании

дополнительных платных услуг, ведении предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, может устанавливаться:

- в форме фиксированного должностного оклада (при занятии должности по штатному расписанию за счет платных услуг);
- в виде ежемесячной стимулирующей надбавки, устанавливаемой в кратных величинах относительно должностного оклада; в процентном отношении к должностному окладу по основной должности для отдельных категорий работников Учреждения; в процентном соотношении от объема поступивших средств от оказания дополнительных платных услуг, предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, либо в абсолютных величинах;
- фиксированной выплаты за каждый час преподавательской работы по оказанию платных образовательных услуг.

Сумма часов преподавательской работы по оказанию платных образовательных услуг в месяц определяется в соответствии с учебно-тематическим планом по каждой из реализованных на платной основе программ.

6.4. Средства, полученные от оказания платных услуг, могут быть направлены на стимулирующие выплаты сотрудникам (премии), на доплаты сотрудникам за увеличение объема работ в связи с сопровождением процесса оказания платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (проведение рекламы, сбор информации, анкетирование, сопровождение стажировки слушателей, уборка и т.д.)

6.5. Конкретные условия оплаты труда (порядок, размер, сроки) на условиях занятия штатной должности, финансируемой за счет средств от платных услуг, а также на условиях совмещения профессий (должностей) или совместительства, утверждаются приказом директора и фиксируются в трудовом договоре с работником.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. В Учреждении в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности могут формироваться два фонда оплаты труда:

7.1.1 за счет средств, полученных в виде субсидии на возмещение затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и других видов субсидий;

7.1.2 за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (платные услуги, гранты, средств, безвозмездно от физических и юридических лиц и т.д.)

7.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств, полученных в виде субсидии на возмещение затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) по государственному заданию, субсидии на иные цели и других видов субсидий, а также на основании потребности для качественного выполнения Государственного задания самостоятельно определяет:

- штатное расписание (перечень структурных подразделений, должностей и количество ставок, необходимых для стабильного функционирования);
- фонд оплаты труда;
- размеры должностных окладов всех категорий работников Учреждения, а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3 Учреждение вправе, в пределах, имеющихся у него средств от платных услуг, самостоятельно определять:

- штатное расписание, перечень должностей и количество ставок, необходимых для стабильного функционирования;
- фонд оплаты труда;
- размеры должностных окладов всех категорий работников Учреждения, а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

7.4. При формировании штатного расписания Учреждение руководствуется профессиональными стандартами и перечнем должностей, установленных действующими квалификационными справочниками.

7.5. При формировании годового фонда оплаты труда, расчет осуществляется по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК}(y)) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

КТ_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j -го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, которые могут вводиться в Учреждении при изменении условий работы и внесении изменений в Постановление № 262 от 30.04.2020 г., определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{РК}(y)$ – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{СТ}(y)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , КТ_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

Фонд экономии заработной платы может быть направлен на установление компенсационных и стимулирующих выплат, определяемых данным Положением.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда

8.1. Почасовая оплата труда преподавателей, методистов и других работников Учреждения в рамках трудовых отношений применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за преподавательскую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для преподавательской работы в Учреждении;
- за выполнение преподавателями Учреждения преподавательской работы, установленной сверх годового объема учебной нагрузки;
- за выполнения работниками Учреждения услуг/работ, в рамках государственного задания Учреждения и распоряжений/постановлений Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

8.2. Оплата труда членов жюри олимпиад, конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда.

8.3. Расчет почасовой оплаты труда осуществляется за проведение одного академического часа занятий из расчета стоимости часа от 509,35 (пятьсот девять рублей 35 копеек) до 3000,00 (трех тысяч рублей 00 коп.), с учетом реализуемой образовательной программой и образовательными мероприятиями.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение принимается с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и утверждается, и вводится в действие приказом по Учреждению.

9.2. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.

9.3. Отмена настоящего Положения, изменения и дополнения к нему принимаются с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и утверждаются, и вводится в действие приказом по Учреждению.

9.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными актами Российской Федерации и Ленинградской области, действующим трудовым законодательством РФ, Уставом, коллективным договором и иными локальными актами Учреждения.

9.5 Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех Учреждения.

Приложение
к Положению об оплате и
стимулировании труда
работников Учреждения,
утвержденному приказом
от «26» декабря 2025 г. № 351

ПЕРЕЧЕНЬ должностей, относимых к основному персоналу

Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Методист
Педагог-психолог
Воспитатель
Педагог - библиотекарь
Младший воспитатель