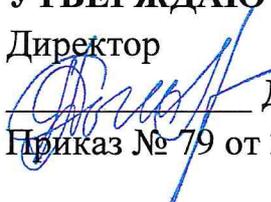


**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Ленинградский областной центр развития творчества одаренных детей и
юношества «Интеллект»**

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового
коллектива
Протокол № 1 от 29.06.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Д.И. Рочев
Приказ № 79 от 29.06.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда и материальном стимулировании работников
ГБУ ДО «Ленинградский областной центр развития творчества
одаренных детей и юношества «Интеллект»**

Санкт-Петербург
2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Ленинградской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области № 103-оз от 20.12.2019г (Принят Законодательным собранием Ленинградской области от 03 декабря 2019 года)
- Постановлением правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. N 262 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности.
- Распоряжением КО и ПО Ленинградской области от 10 сентября 2013 года № 2119-р «Об утверждении примерных направлений и показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников государственных образовательных организаций, подведомственных комитету общего и профессионального образования Ленинградской области».
- Устав ГБУ ДО Центр «Интеллект»

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников. Положение имеет целью повышение мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, творческом и ответственном отношении к труду.

1.3. Настоящее положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя ГБУ ДО «Ленинградский областной центр развития творчества одаренных детей и юношества «Интеллект» (далее по тексту Центр «Интеллект») (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

1.4. 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.

1.5. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников Центр «Интеллект» являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда и материального стимулирования 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 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 и стимулирующие выплаты всегда есть результат оценки индивидуального труда.

1.6. Положение принимается собранием трудового коллектива «Центра «Интеллект» и утверждается директором Центра «Интеллект». 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 ОУ в соответствии с их трудовыми затратами.

2.2. Система оплаты труда работников ОУ включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3 Положение устанавливает обязательные условия оплаты труда работников:

- квалификационные уровни;
- межуровневые коэффициенты;
- порядок назначения должностных окладов руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- порядок установления работникам (кроме руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) стимулирующих выплат, в том числе порядок установления персональных надбавок и их размеры;
- порядок установления руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений стимулирующих выплат, в том числе порядок установления персональных надбавок и их размеры, и стимулирующих выплат руководителям учреждений в зависимости от исполнения учреждением государственных заданий и (или) показателей эффективности и результативности деятельности учреждений;
- повышающий коэффициент специфики территории;
- размеры и порядок установления компенсационных выплат;
- коэффициенты масштаба управления учреждениями;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда;
- формы тарификационных списков.

2.4. Система оплаты труда работников ОУ 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;

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников по согласованию с соответствующим уполномоченным органом.

2.5 Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Работники - работники учреждения;

расчетная величина - установленный областным законом об областном бюджете Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период показатель, который применяется для расчета должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) работников за календарный месяц;

повышающий коэффициент специфики территории (территория города Санкт-Петербурга) – 1,3

квалификационные уровни - уровни оплаты труда работников в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы;

межуровневые коэффициенты - соотношение между должностными окладами, соответствующими определенным квалификационным уровням, и расчетной величиной;

компенсационные выплаты - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки;

персональные надбавки - выплаты за квалификационную категорию, за ученое звание и ученую степень по профилю деятельности учреждения, за почетное звание, за отраслевые (ведомственные) звания, за спортивные звания, за подготовку высококлассных учащихся - спортсменов, за классность;

коэффициент масштаба управления учреждением - показатель, определяющий масштаб и сложность управления учреждением;

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.

- **базовый оклад**, (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ленинградской области, как субъекта Российской Федерации;

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

Оплата труда руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов ОУ производится на основе схемы расчета должностных окладов согласно

- Закона Ленинградской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области № 103-оз от 20.12.2019г (Принят Законодательным собранием Ленинградской области от 03 декабря 2019 года).

- Постановления правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. N 262 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Оплата труда рабочих ОУ производится на основе тарифной сетки согласно

- Постановлением правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. N 262 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности.

3. Заработная плата работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений)

3.1. Заработная плата работников (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) включает в себя: должностные оклады (оклады, ставки заработной платы для педагогических работников); компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады работников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения.

3.3. Должностные оклады работников, (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) 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).

3.4. Должностной оклад по должности (профессии) за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада, определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности.

3.5. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работника (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

4. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

4.1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений включает в себя: должностные оклады; компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

4.2. Должностные оклады руководителей учреждений определяются путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения, на коэффициент масштаба управления учреждением.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

4.4. Размеры стимулирующих выплат (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями соответствующего уполномоченного органа по результатам работы учреждения за месяц, квартал и календарный год.

5. Порядок выплаты заработной платы

5.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 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.

5.2. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в день увольнения.

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

5.4. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в межрасчетный период в течение 10 дней.

5.5. Премии по результатам труда, стимулирующая надбавка по итогам работы, доплаты, надбавки выплачиваются вместе с заработной платой.

5.6. Материальная помощь, премия за выполнение особо важных (срочных) работ, премия к значимым датам (событиям): профессиональным праздникам, к юбилейным датам, а также в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, выплачивается в межрасчетный период.

6. Материальное стимулирование работников

6.1. Порядок выплат стимулирующего характера.

Материальное стимулирование устанавливается в целях создания условий для повышения активности и инициативы работников, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду и социальной защищенности работников Центра «Интеллект», отражает принципы справедливости, дифференцированность подхода, оценки труда по конечному результату.

Для материального поощрения работников Центра «Интеллект» за успехи в трудовой деятельности, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров в Центре «Интеллект», решение задач социальной защищенности сотрудников устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, персональные надбавки.

6.2. Персональные надбавки - выплаты за квалификационную категорию, за ученое звание и ученую степень по профилю деятельности учреждения, за почетное звание, за отраслевые (ведомственные) звания. Персональные надбавки устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

- надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Кандидат наук – 0,07

Доктор наук – 0,15

- работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности почетное звание «Народный», «Заслуженный» - 30 процентов; звание "Почетный учитель Ленинградской области" - 20 процентов. При

наличии у работника нескольких почетных званий персональная надбавка устанавливается по максимальному значению;

- работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов;

- педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в размерах: (в ред. Постановления правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 г. N 262 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности») имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов; имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Назначение и изменение размеров персональных надбавок регламентируется приказами по ОУ и производится: при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии; при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания - со дня присвоения; при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома; при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени.

6.3. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы при наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу :

-по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к ведомственным праздникам, в связи с торжественными датами: юбилейными, памятными и праздничными);

-за выполнение особо важных и срочных работ.

При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

6.4. Основными условиями премирования являются:

– качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и квалификационной характеристике;

– успешное и своевременное выполнение плановых и внеплановых мероприятий, учебных планов и программ;

– неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка «Центра «Интеллект», в том числе четкое и своевременное

- исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений директора;
- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей, администрации, внешних инстанций. Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти родственников, длительного заболевания, ухода за детьми;
 - в целях социальной поддержки в связи с трудным финансовым положением;
 - в связи с событиями личной жизни работника (вступление в законный брак, рождение ребенка).
- 6.5. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.
- 6.6. Премии сотрудникам производятся по решению директора Центра «Интеллект» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Премия начисляется педагогическим работникам, оказывающим платные образовательные услуги (из фонда по внебюджетной деятельности).
- 6.7. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.
- 6.7. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующие надбавки по итогам работы, премиальных выплат особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20% до 100% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.
- 6.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.
- 6.8. Решение об **оказании материальной помощи** и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения на основании письменного заявления работника.
- 6.9. Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях, смерти родственников, длительного заболевания, ухода за детьми;
 - в целях социальной поддержки в связи с трудным финансовым положением;
 - в связи с событиями личной жизни работника (вступление в законный брак, рождение ребенка).
- 6.10. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.
- 6.11. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются

и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о стимулировании труда работников ГБУ ДО «Ленинградский областной центр развития творчества одаренных детей и юношества «Интеллект».

6.12. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением государственных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных учреждений, утвержденным приказом уполномоченного органа. выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

6.13. **Стимулирующие надбавки** за интенсивность, качество и высокие результаты трудовой деятельности.

6.14. Стимулирующие надбавки устанавливаются за успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.15. Стимулирующие надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты трудовой деятельности устанавливаются по одному или нескольким критериям. (Приложение №1 Карта оценки эффективности)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
выплата за интенсивность, качество и высокие результаты трудовой деятельности.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение дополнительной работы, связанной с	I. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса. II. Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства. III. Организация и проведение Научно-методической деятельности. Участие в коллективных педагогических проектах, (в реализации программы развития организации, воспитательно-просветительских проектах, форумах, турнирах) IV. Информационная открытость (создание элементов образовательной инфраструктуры, создание	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); за выполнение особо важных и срочных работ.	определяется на основании: -установленного базового размера премиальных выплат по итогам работы структурного подразделения в процентном отношении к сумме должностного оклада; -установленных в разрезе структурных подразделений плановых значений

	<p>обеспечением рабочего процесса; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.</p>	<p>собственного сайта, рубрики и т V. Реализация программ и проектов в рамках межрегионального и международного сотрудничества. VI. Универсальный критерий. Устанавливается директором учреждения, администрацией.</p>		<p>критериев оценки деятельности работника (КПЭ)</p>
--	---	--	--	--

6.16. Надбавки утверждаются директором Центра «Интеллект» на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам.

6.17. Решение об установлении надбавок оформляется приказом.

6.18. Приказом директора с работника надбавки могут быть сняты ранее установленного срока в случае:

- прекращения выполнения дополнительных обязанностей в силу объективных причин (перехода на другую работу, болезни, препятствующей выполнению работы и т.п.);
- прекращения выполнения дополнительных обязанностей вследствие нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, дисциплинарных взысканий работника, подтвержденного в установленном законодательством порядке;
- окончания срока действия надбавок;
- отказа работника от выполнения дополнительной работы, за которую были определены доплаты;
- снижения качества работы по основной должности;
- наличие обоснованных жалоб и в случаях травматизма обучающихся в процессе занятия.

6.19. Надбавки устанавливаются как в суммовом выражении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.20. Выплата стимулирующих надбавок и доплат работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.21. Доплаты и надбавки могут быть установлены педагогическим и непедагогическим работникам, оказывающим платные образовательные услуги.

6.21. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и локальными нормативными актами по Центру «Интеллект».

7. Компенсационные выплаты

7.1. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

7.2. Работа в ночное время оплачивается в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы.

8. Применение настоящего положения

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

В части установления стимулирующих надбавок Комиссия имеет право вносить на обсуждение педагогического совета учреждения уточнения и изменения в карту оценки эффективности деятельности педагогических работников.