

ПРИНЯТ

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № 33

От 22 декабря 2016 г.

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

Выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
учтено

Председатель профсоюзного комитета

Л.С. Антифеева Л.С. Антифеева



УТВЕРЖДАЮ

Санкт-Петербургское государственное  
бюджетное учреждение центр для  
детей-сирот и детей, оставшихся без  
попечения родителей «Центр  
содействия семейному воспитанию №2»

Директор (А.А. Смекалова)

«26» декабря 2016 года

Приказ № 34-Од от 26.12.2016 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам  
и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер  
работникам Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения  
центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
«Центр содействия семейному воспитанию № 2»

Санкт-Петербург  
2016 г

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение ставит своей целью усиление социально-экономической защиты работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 2» (далее – учреждение), в целях улучшения материального положения работников и усиления стимулирующей роли их заработной платы, позволяющей оценить качество их труда.

1.2. Положение составлено в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс РФ
- Федеральный закон "Об образовании"
- Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении перечня работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые установлены доплаты"

- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга"

- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга"

- Приложение "Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" к распоряжению Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02.12.2005 № 916-р "Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга"

- Коллективный договор

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы установления дополнительных выплат к окладам, тарифным ставкам (окладам) работников, компенсационного и стимулирующего характера и является приложением к коллективному договору.

## 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ДРУГИХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Предусмотренные настоящим Положением доплаты, надбавки, другие выплаты могут носить как постоянный характер (устанавливаются сроком на один учебный год) так и временный (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям) и производятся администрацией учреждения, соответственно установленным срокам по решению комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат. Состав комиссии ежегодно утверждается приказом директора. В состав комиссии, в том числе, включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом и приказом директора учреждения.

2.2. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу во вредных или опасных условиях труда и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников, устанавливаются в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат (далее ФНД). ФНД определяется учреждением в соответствии с рекомендациями исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга в ведении которого находится учреждение и в рамках выделенных субсидий на фонд оплаты труда (ФОТ).

2.3. Надбавки к должностному окладу директора учреждения за сложность, напряженность и высокое качество работы, а также премирование устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящего органа управления – Комитетом по социальной

политике Санкт-Петербурга из ФНД учреждения с учётом оценки деятельности учреждения.

2.4. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к фонду базовых окладов и фонду ставок рабочих за фактически отработанное время.

2.5. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в установленном порядке в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

2.6. Решение о снятии или уменьшении доплат, надбавок, других стимулирующих выплат, принимается комиссией в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения.

### 3. ВИДЫ ВЫПЛАТ

3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в соответствии с коллективным договором.

3.2. Доплаты за дополнительные трудозатраты работников, связанные с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда (устанавливаются на учебный год).

3.3. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей или дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

3.4. Доплаты могут устанавливаться работникам на учебный год, учебное полугодие, квартал, месяц, на время выполнения указанных видов деятельности. Все виды доплат производятся работникам за фактически отработанное время:

- Доплаты за эффективность и качество труда воспитателям и другим педагогическим работникам учреждения устанавливаются на основании Приложения №1 – положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 2».

3.5. Работникам из числа рабочих, служащих, специалистов непедагогического персонала, руководителям 2 и 3 уровня, установление надбавок и доплат осуществляется на общих основаниях.

3.6. Надбавки устанавливаются работникам из ФНД на год, полугодие, квартал, ежемесячно за высокие достижения в работе (награждения), специальный режим работы за фактически отработанное время в соответствии с данным положением.

3.7. Премирование – стимулирующая выплата, выплачивается работникам по результатам труда за год, полугодие, квартал, ежемесячно за фактически отработанное время.

#### Перечень видов работ, на которые устанавливаются надбавки, доплаты и премирование

№ п/п	Содержание	% от базового оклада за фактически отработанное время
<b>ДОПЛАТЫ</b>		
1.	За организацию работы по охране труда	до 50
2.	За организацию работы по аттестации педагогов	до 50
3.	За организацию работы по ГОЧС, пожарной безопасности, КСОБ	до 50

4.	За организацию работы по энергоэффективности и энергосбережению	до 30
5.	За организацию работы по вопросам социального страхования	до 30
6.	За работу по вопросам медицинского страхования	до 10
7.	За работу с базами данных	до 50
8.	За работу с сайтом учреждения и другими сайтами	до 50
9.	За работу председателем профсоюзного комитета Детского дома	до 50
10.	За работу по осуществлению функций по размещению госзаказа СПб	до 100
11.	За работу с документами ПФР	до 50
12.	За работу с классами отходов повышенной опасности при соблюдении технических и санитарных норм охраны труда	до 50
13.	За замещение временно отсутствующего работника на период его отпуска, командировки	до 50
14.	за замещение временно отсутствующего работника	до 50
15.	За совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания	до 50
16.	За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных	до 12
17.	За работу в ночное время	до 40
18.	За работу в выходные и праздничные дни	В соотв. с ТК РФ
19.	За сверхурочную работу	В соотв. с ТК РФ
20.	За работу по экспериментальным программам	до 10
21.	За оказание транспортных услуг, выполнение погрузо-разгрузочных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников	до 30
<b>НАДБАВКИ</b>		
1.	Педагогам, имеющим отраслевые награды, не включённые в перечень раздела 2.3. «коэффициент квалификации» Закона СПб «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга»	до 30
2.	Педагогам за результативность и качество работы по итогам аттестации учреждения, конкурсов, оценки здоровья воспитанников, отзывов общественности и др.	до 100
<b>ПРЕМИРОВАНИЕ</b>		
1.	За подготовку победителей и призеров соревнований, олимпиад, конкурсов	до 100
2.	За проведение открытых мероприятий, получивших высокую оценку организаторов проведения данных мероприятий	до 10
3.	За творческую деятельность в работе методических объединений	до 10
4.	За участие и победу в районных, городских творческих конкурсах на основании соответствующих Положений	до 100
5.	За участие в проведении ремонтных и уборочных работ в учреждении	до 100
6.	За положительные результаты проверок учреждения органами государственного контроля (надзора)	до 100
7.	Чествование юбиляров <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 лет</li> </ul>	до 100

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 55 лет</li> <li>• 60 лет</li> <li>• 70 лет</li> <li>• 75 лет</li> </ul>	
8.	За долголетний труд, стаж в учреждении <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 лет</li> <li>• 25 лет</li> <li>• 30 лет</li> <li>• 35 лет</li> <li>• 40 лет и более</li> </ul>	До 50
9.	При награждении государственными и отраслевыми наградами, Почётными грамотами Правительства Санкт-Петербурга	до 100
<b>Премирование работников по итогам учебного года</b>		
	◆ за работу без больничных листов в течение года	до 50
	◆ В связи с государственными праздниками	до 100
	◆ За высококачественную и продуктивную работу в течение квартала, полугодия, года, учебного года	до 50
	◆ За подготовку загородной базы к летнему оздоровительному отдыху детей	до 50
	◆ За высококачественную и продуктивную работу во время летней оздоровительной кампании	до 100

3.8. Единовременная материальная помощь работникам – компенсационная выплата.

3.8.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения может оказываться в следующих случаях:

- при рождении детей;
- при регистрации брака;
- на юбилейные торжества;
- при организации лечения и отдыха работников;
- при возникновении у работника тяжёлого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.);
- при форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.);
- другие случаи.

3.8.2. Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в полугодие.

3.8.3. Размер материальной помощи определяется кратной должностному окладу или в фиксированной сумме.