

лиц(ы)
ов

Принято
общим собранием трудового коллектива
СПб ГБПОУ
«Хоровое училище имени
М.И. Глинки»

Протокол от 29 авг. 2016 № 1

Утверждено

Приказом
от 29 авг. 2016 № 25

Директор СПб ГБПОУ
«Хоровое училище имени М.И. Глинки»
В.Н. Беглецов



Положение

об оплате труда работников

Санкт-Петербургского государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения

«Хоровое училище имени М.И. Глинки»

Санкт-Петербург

2016 г.

Содержание

Общие положения	3
Схема расчетов должностных окладов работников.....	5
Коэффициент уровня образования (К1)	6
Коэффициент стажа (К2).....	6
Коэффициент специфики работы (К3)	7
Коэффициент квалификации работника (К4).....	7
Уровень управления (К5).....	8
Фонд оплаты труда.....	10
Фонд надбавок и доплат.	11
Стимулирующие выплаты.....	13
Материальная помощь.....	13
Премирование работников	13
Приложение к Положению об оплате труда работников	15

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Хоровое училище имени М.И.Глинки (техникум)» (далее Училище) разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) (далее ТК РФ);
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
 - Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (с изменениями и дополнениями)
 - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий руководителей, и специалистов, рабочих и служащих
 - Постановление Правительства СПб от 9 июля 2014 года N 592 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры» с изменениями на 14 декабря 2015 года)
 - Постановление Правительства СПб от 12.07.2016 №580 «о внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 №592»
 - Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»
 - Распоряжение от 2 декабря 2005 года N 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга
2. Настоящее Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Училища.
3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.
4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Училища, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Училище и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Училища в целом.
5. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:
 - равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
 - создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
 - обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
 - систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
 - сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.
6. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Училища производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.
 7. Порядок компенсационных и стимулирующих выплат директору Училища устанавливается в соответствии с распоряжением председателя Комитета по культуре Санкт-Петербурга.
 8. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.
 9. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.
 10. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.
 11. Настоящее Положение включает в себя:
 - должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих организаций;
 - виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
 - количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций.
 12. Директор заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера.
 13. В Положении используются следующие основные понятия:
 - **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
 - **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
 - **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
 - **базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
 - **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
 - **должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.

- **фонд оплаты труда (далее – ФОТ)**– фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
 - **фонд должностных окладов (далее – ФДО)**— сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
 - **фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)**— 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;
 - **доплаты**– дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
 - **надбавки**– стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.
14. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов, обучающихся.
 15. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.
 16. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату два раза в месяц: «10» и «25» числа. (25 числа производится выплата заработной платы за период с 1 по 15 числа текущего месяца, за период с 16 по 30/31 число месяца, идущего за истекшим выплата производится 10 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
 17. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.
 18. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
 19. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.
 20. Оплата труда медицинских работников, работающих в образовательном учреждении, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими систему оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в сфере здравоохранения.

Схема расчетов должностных окладов работников

1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок

Коэффициент уровня образования (К1)

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника (категории: «Руководители», «Специалисты», «Служащие»).

Уровень образования	К1
Высшее профессиональное образование (далее ВПО)	
- ВПО дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки	1,6
- ВПО (диплом «Магистр»)	1,5
- ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
- ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	
- по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3
- по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее (полное) общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04
Основное общее образование подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0

2. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

Коэффициент стажа (К2)

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Специальный стаж работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать следующие данные:

наименование учреждения работодателя,

наименование должности и времени работы в этой должности,

сведения, на основании которых выдана справка о работе (номера приказов).

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

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие
		Не учитывается	0,35	0,24
Коэффициент	Стаж работы	Не учитывается	0,35	0,24

стажа работы	более 20 лет			
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,30	0,23
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,25	0,22
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,20	0,21
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15-0,20	0,15-0,20

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет для специалистов устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы в размере 0,15 устанавливается педагогическим работникам, реализующим основные образовательные программы в сфере культуры и искусств, а именно: Художественному руководителю Хора мальчиков, Преподавателю-организатору.

Коэффициент специфики работы в размере 0,25 устанавливается педагогическим работникам осуществляющим деятельность по воспитанию детей, а именно: Воспитателю.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

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

Квалификационная категория:		
высшая категория	0,30; 0,35*	0,30; 0,35*
ведущая категория	0,25	0,25

первая категория	0,20	0,20
вторая категория	0,15	0,15
За ученую степень:		
доктор наук	0,40	0,40
кандидат наук	0,35	0,35
Почетные звания Российской Федерации, СССР:		
"Народный..."	0,40	0,40
"Заслуженный..."	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

* Коэффициент квалификации в размере 0,35 применяется для работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры, получивших высшую категорию, начиная с 01.01.2011

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристик соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (К5)

Должности:

- Руководители 1-го уровня

Руководитель директор учреждения образования

- Руководители 2-го уровня

Заместители директора учреждения образования;

- Руководители 3-го уровня

Руководители структурных подразделений

Исчисляется по формуле:

$O_{рук} = B_o + B_o \times K_3 + B_o \times K_4 + B_o \times K_5 + B_o \times K_6$,

где:

$O_{рук}$ – размер должностного оклада руководителя;

B_o – величина базового оклада;

K_3 – коэффициент специфики работы;

K_4 – коэффициент квалификации работника;

K_5 – коэффициент масштаба управления;

K_6 – коэффициент уровня управления.

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	0,60
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30
	Группа 2	

	Уровень 1 - руководители	0,40
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,20
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,10
	Группа 3	
	Уровень 1 - руководители	0,35
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,15
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,05
	Группа 4	
	Уровень 1 - руководители	0,30
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,10
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,0
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,50
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,10

Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$$O_{сп} = B_о + B_о \times K_2 + B_о \times K_3 + B_о \times K_4,$$

где:

O_{сп} – размер должностного оклада специалиста;

B_о – величина базового оклада;

K₂ – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K₃ – коэффициент специфики работы;

K₄ – коэффициент квалификации.

Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

$$O_{с} = B_о + B_о \times K_2 + B_о \times K_3 + B_о \times K_4,$$

где:

O_с – размер должностного оклада служащего;

B_о – величина базового оклада <*>;

K₂ – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K₃ – коэффициент специфики работы;

K₄ – коэффициент квалификации.

<*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

2. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

- Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).
- Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

- Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 6 разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7 и 8 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

- Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.
- Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

4. Месячная заработная плата преподавателей определяется до начала учебного года по результатам тарификации, а рабочих и служащих – по предоставленному штатному расписанию. При этом применяются норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со ст. 333 ТК РФ Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится с даты ее присвоения.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Штатное расписание и тарификация утверждается директором Училища.

Фонд оплаты труда

1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).
2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на календарный год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными

характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

Фонд надбавок и доплат.

1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии, оплата учебного отпуска, выплата за счёт работодателя по б/л и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.
2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС).

Работодатель имеет право на выплату Работнику надбавок компенсационного и стимулирующего характера. Размер выплаты определяется приказом директора устанавливается приказом на предыдущий календарный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)	Наличие работ	0 – 100	В течении выполнения работы
доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	Наличие работ	0 – 100	В соответствии с необходимостью работ
доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)	Наличие работ	0 – 100	В соответствии с необходимостью работ
доплата за заведование кабинетом	Наличие закрепленного кабинета Отсутствие нареканий	0 - 5	Ежемесячно
доплата за классное руководство	Наличие классного руководства. Выполнение обязанностей классного руководителя в полном объеме в соответствии с должностной инструкцией. Отсутствие нареканий, выговоров.	0 - 20	Ежемесячно
доплата за руководство цикловой комиссией	Председательствование в цикловой комиссии	0-10	Ежемесячно
доплата за проверку тетрадей	Дисциплина предусматривает наличие тетрадей для проверки	0-5	Ежемесячно
доплата за ненормированный рабочий день	Наличие работы	0 – 100	В соответствии с необходимостью работ
доплата за работу с дипломными проектами	Наличие работы	0 – 100	В соответствии с необходимостью работ
доплата за работу в приемной комиссии	Наличие работы	0 – 100	В соответствии с необходимостью работ
доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания	Наличие работы	0 – 40	Ежемесячно, в соответствии с необходимостью работ

увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ)	Наличие работы	0 – 40	Ежемесячно, в соответствии с необходимостью работ
Замещение временно отсутствующего преподавателя	Наличие работы		В соответствии с необходимостью работ

3. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора при наличии вакантных должностей.
5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.
6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
 - работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (по согласованию с администрацией), 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.

7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжёлых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
9. При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников.
10. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время при наличии средств.

Стимулирующие выплаты.

1. В пределах средств, направляемых на оплату труда устанавливаются следующие виды стимулирующих доплат и надбавок за работы за выполнения качественных и количественных показателей эффективности труда:
 - за напряженность труда,
 - за выполнение работ различной квалификации,
 - интенсивность и высокие результаты работы,
 - за качество выполняемых работ,
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению директора Училища

2. С целью стимулирования качества труда работников в рамках эффективного контракта сотрудникам производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с Приложением.
3. Директору Училища размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по распоряжению председателя Комитета по культуре Санкт-Петербурга.
4. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.
5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время при наличии средств и при отсутствии нареканий.

Материальная помощь

1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:
 - стихийного бедствия;
 - хищения личного имущества;
 - причинения вреда здоровью;
 - продолжительной болезни;
 - бракосочетания;
 - смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети)
 - нахождении в сложной жизненной ситуации.
2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год при наличии средств.

Премирование работников

Работникам могут выплачиваться премии по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за год.

1. Основаниями для премирования являются:
 - анализ результативности образовательного процесса;
 - успешное выполнение методической работы;
 - проведение особо значимых мероприятий;
 - инновационная деятельность;
 - укрепление учебно-материальной базы;

- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.

2. Размер премирования определяется приказом директора Училища.
3. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.
4. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме по итогам календарного года.

Приложение к Положению об оплате труда работников

Перечень надбавок и доплат по должностям с учетом критериев эффективности (качества) работ Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хоровое училище имени М.И. Глинки»

Работодатель имеет право на выплату Работнику надбавок компенсационного и стимулирующего характера. Размер выплаты определяется приказом директора устанавливается приказом за предыдущий календарный период (месяц, квартал, полугодие, год).

1. Заместитель директора по УП

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежемесячно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности Использование в работе ЭВМ	0 – 15 0 - 15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежемесячно
За интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежемесячно
Выполнение гос. задания	Постоянство контингента	0 - 40	Ежемесячно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

2. Заместитель директора по предметам специального цикла

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежемесячно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению	0 – 30	Ежемесячно

	работы Использование современных методов работы	0 - 40	
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности Использование в работе ЭВМ	0 – 15 0 - 15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства Своевременная сдача отчетности	0 – 20 0 - 20	Ежемесячно
Выполнение гос. задания	Постоянство контингента	0 - 40	Ежемесячно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

3. Заместитель директора по АХР

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежемесячно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности Использование в работе ЭВМ	0 – 15 0 - 15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ	Своевременная сдача отчетности Отсутствие нареканий к работе руководства Соблюдение санитарных норм Сохранность имущества	0 – 30 0 – 30 0 - 30 0 - 30	Ежемесячно
Выполнение гос. задания	Постоянство контингента	0 - 40	Ежемесячно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

4. Заместитель директора по УВР

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежемесячно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы Использование современных методов работы	0 – 30 0 - 40	Ежемесячно
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности Использование в работе ЭВМ	0 – 15 0 - 15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства Своевременная сдача отчетности	0 – 20 0 - 20	Ежемесячно

Выполнение гос. задания	Постоянство контингента	0 - 40	Ежемесячно
-------------------------	-------------------------	--------	------------

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

5. Заведующая отделом

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежемесячно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 - 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности Использование в работе ЭВМ	0 - 15 0 - 15	Ежемесячно
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 - 30	Ежемесячно
За внесение вклада в имидж училища	Видимые результаты труда	0 - 30	Ежемесячно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

6. Заведующая интернатом

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 - 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

7. Заведующая материальным складом

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 - 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

8. Заведующая складом концертных костюмов

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

9. Кастелянша.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За интенсивность	Сохранность имущества	0 - 70	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

10. Секретарь руководителя.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно

За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно
--------------------------------	---	---------	----------

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности Использование в работе ЭВМ	0 – 15 0 - 15	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

11. Уборщик территории

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

12. Воспитатель.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

13. Младший воспитатель.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного	0 – 100	Ежегодно

	объема работ по той же должности		
--	----------------------------------	--	--

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 – 40	
	Сохранность имущества	0-30	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

14. Врач.

Выплаты специалистам с высшим медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в ГОУ СПб в сфере культуры (согласно приложения №7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592), производятся ежемесячно, в размере 5 200руб.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

15. Инженер.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

16. Водитель.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Безаварийное вождение автотранспорта	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 20	Ежегодно
	Своевременное прохождение осмотров	0 – 20	
	Предупреждение поломок, своевременный ремонт автотранспорта	0 - 20	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

17. Рабочий КОРЗ.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежемесячно
	Бережное использование инструмента	0 - 30	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

18. Вахтер.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежемесячно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

19. Начальник технического отдела

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежемесячно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

20. Библиотекарь

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности Использование в работе ЭВМ	0 – 15 0 - 15	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

21. Секретарь учебной части.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
--------------	-----------------	-----------	---------------

За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности Использование в работе ЭВМ	0 – 15 0 - 15	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

22. Костюмер.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежемесячно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

23. Кладовщик

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За напряженность труда	Работа в условиях многозадачности	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

24. Воспитатель ГПД

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

25. Инженер звукозаписи

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 – 30	Ежегодно
	Использование в работе ЭВМ	0 - 15	
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

26. Врач оториноларинголог.

Выплаты специалистам с высшим медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в ГОУ СПб в сфере культуры (согласно приложения №7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592), производятся ежемесячно, в размере 5 200руб.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

27. Медсестра

Выплаты специалистам со средним профессиональным медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в ГОУ СПб в сфере культуры (согласно

приложения №7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592), производятся ежемесячно, в размере 2600руб.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

28. Настройщик пианино и роялей.

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

29. Преподаватель - организатор

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 – 30	Ежегодно
	Использование в работе ЭВМ	0 - 15	
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

30. Реставратор духовых инструментов Настройщик

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

31. Садовник

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 50	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 50	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 - 30	Ежегодно
		0 – 30	
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 - 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

32. Техник

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

33. Техник по инструментам

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

34. Уборщица

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

35. Электромонтер

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение	0 - 40	Ежегодно

день	поставленных задач		
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

36. Комендант здания

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежемесячно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

37. Специалист по закупкам (Контрактный управляющий)

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За ненормированный рабочий день	Своевременное выполнение поставленных задач	0 - 40	Ежегодно
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

38. Художественный руководитель

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

39. Реставратор смычковых и щипковых инструментов

Компенсационные выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За совмещение должностей	Выполнение дополнительного объема работ по разным должностям	0 - 100	Ежегодно
За расширение зон обслуживания	Выполнение дополнительного объема работ по той же должности	0 – 100	Ежегодно

Стимулирующие выплаты 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Креативный подход к выполнению работы	0 - 30	Ежегодно
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе руководства	0 – 30	Ежегодно
	Соблюдение санитарных норм	0 - 40	

Надбавки не выплачиваются при отсутствии средств, невыполнении условий выплат, при наличии взысканий.

Принято
собранием педагогического совета
СПб ГБПОУ
«Хоровое училище имени
М.И. Глинки»

Протокол от 27.03.2017 г. № 5

Утверждено

Директор СПб ГБПОУ
«Хоровое училище имени М.И. Глинки»

В.Е. Беглецов



Приложение

к Положению об оплате труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хоровое училище имени М.И. Глинки»

**принятого общим собранием трудового коллектива
СПб ГБПОУ «Хоровое училище имени М.И. Глинки»**

Протокол от 29.08.2016 года №1

Санкт-Петербург

2017

**Перечень
надбавок и доплат по должностям с учетом критериев эффективности (качества) работ
Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Хоровое училище имени М.И. Глинки»**

Работодатель имеет право на выплату Работнику надбавок компенсационного и стимулирующего характера. Размер выплаты определяется приказом директора устанавливается приказом за предыдущий календарный период (месяц, квартал, полугодие, год).

40 Учитель

Работнику устанавливаются следующие выплаты в размере 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Компенсационные выплаты:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За классное руководство	Классное руководство	0 – 10	Ежемесячно
За проверку тетрадей	Своевременное и качественное выполнение проверки тетрадей	0 – 10	Ежемесячно
заведывание кабинетом	Наличие паспорта кабинета	0-3	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Подготовка и проведение мероприятий	0 – 10	Ежемесячно
За качество выполняемых работ	Методически грамотное ведение журнала	0 – 10	Ежемесячно

Надбавки выплачиваются при наличии средств, при выполнении условий выплат, при отсутствии зарегистрированных замечаний.

41 Преподаватель

Работнику устанавливаются следующие выплаты в размере 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Компенсационные выплаты:

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За классное руководство	Классное руководство	0 – 10	Ежемесячно
За проверку тетрадей	Своевременное и качественное выполнение проверки тетрадей	0 – 10	Ежемесячно
Заведывание кабинетом	Наличие паспорта кабинета	0-3	Ежемесячно
Председательствование в ПЦК	Быть председателем ПЦК	0-10	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Подготовка и проведение мероприятий	0 – 30	Ежемесячно
	Использование современных методов работы	0 - 40	
За качество выполняемых работ	Методически грамотное ведение журнала	0 - 30	Ежемесячно

Надбавки выплачиваются при наличии средств, при выполнении условий выплат, при отсутствии зарегистрированных замечаний.

42 Концертмейстер

Работнику устанавливаются следующие выплаты в размере 100% от суммы установленной приказом директора, в том числе:

Стимулирующие выплаты

Наименование	Условия выплаты	Размер, %	Периодичность
За инициативу, творчество	Подготовка и участие в мероприятиях	0 – 30	ежегодно
	Сложность репертуара, авторские обработки	0 - 40	
За качество выполняемых работ	Отсутствие нареканий к работе у руководства	0 – 30	ежегодно

Надбавки выплачиваются при наличии средств, при выполнении условий выплат, при отсутствии зарегистрированных замечаний.