

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива»

УТВЕРЖДЕНО
приказом СПб ГБУ
«ОПМК «Перспектива»
от 15.04.2024 № 31

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» (далее – Положение) является локальным нормативным актом, регулирующим правоотношения в сфере оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Объединение подростково-молодежных клубов Центрального района «Перспектива» (далее - СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива»), финансируемого за счет выделенных субсидий на выполнение государственного задания.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи», Распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Правительства Санкт-Петербурга от 20.06.2022 № 44-р «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга», иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказом директора СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива».

1.4. Система оплаты труда СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда работников СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива»

2.1. Применяемая система оплаты труда предполагает установление базовой ставки (оклада) на основе базовой расчетной единицы, утверждаемой Законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2.2. Оплата труда работников категорий «Руководители», «Специалисты» и «Служащие» производится на основе Схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» согласно Приложению № 1 к настоящему Положению (далее – Схема расчета).

2.2.1. Размеры коэффициентов для определения размера должностного оклада категорий «Руководители», «Специалисты» и «Служащие» устанавливаются распорядительным актом СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» в соответствии со Схемой расчета.

2.2.3. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями.

2.2.4. Коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР, почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, ведомственные знаки отличия в труде устанавливается при наличии у работника СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива» почетного звания Российской Федерации, СССР, почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знаков отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

2.2.5. Работникам СПб ГБУ «ОПМК «Перспектива», имеющим два и более почетных звания Российской Федерации, СССР, почетных спортивных звания Российской Федерации, СССР, коэффициент квалификации определяется исходя из одного почетного

звания Российской Федерации, СССР, почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР по выбору работника.

2.2.6. Работникам СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива», имеющим два и более ведомственных знака отличия в труде, коэффициент квалификации определяется исходя из одного ведомственного знака отличия в труде по выбору работника.

2.2.7. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или с коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Квалификационные категории присваиваются (подтверждаются) работникам СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива», относящимся к категориям «Руководители» и «Специалисты», непосредственно реализующим основные направления молодежной политики, по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

2.2.8. Коэффициент масштаба управления определяется в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителей на основе объемных показателей. Данный коэффициент применяется исключительно для исчисления должностных окладов руководящих работников.

2.2.9. Коэффициент специфики работы для определения размера должностного оклада категорий «Руководители», «Специалисты» и «Служащие» устанавливается с учетом типа учреждения для установления коэффициента специфики в соответствии со Схемой расчета.

Минимальный коэффициент для работников категории «Руководитель» устанавливается в размере 0,05, минимальный коэффициент для работников категории «Специалист» устанавливается в размере 0,10, минимальный коэффициент для работников категории «Служащий» устанавливается в размере 0,15.

Максимальный коэффициент специфики работы для категории «Руководитель» не может превышать 0,25, максимальный коэффициент для работников категории «Специалист» не может превышать 0,35., максимальный коэффициент для работников категории «Служащий» не может превышать 0,15.

2.2.10. Коэффициент уровня управления определяется должностью, занимаемой в системе управления СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» и применяется исключительно для исчисления должностных окладов руководящих работников.

2.3. Оплата труда категории «Рабочие» производится на основе тарифной сетки, указанной в Таблице № 1 Приложения № 2 к настоящему Положению.

2.3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные Таблице № 2 Приложения № 2 к настоящему Положению. При этом в случае наличия у рабочего СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива», почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

2.3.2. Повышающие коэффициенты, указанные в Приложении № 2 к настоящему Положению, устанавливаются исходя из условий труда и типов учреждений по делам молодежи и их структурных подразделений (коэффициент специфики) и квалификации (коэффициент квалификации).

2.4. Молодым специалистам, имеющим стаж работы от 0 до 2 лет, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

2.4.1. Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) в размерах согласно Приложению №3 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах и за счет фонда надбавок и доплат и регулируются Положением о порядке оценки эффективности труда работников, установлении надбавок, доплат и иных выплат СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива».

2.5.1. Размер фонда надбавок и доплат СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» определяется администрацией Центрального района Санкт-Петербурга, в ведении которой находится СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива». Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда.

2.5.2. Директору СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются распорядительным актом администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

2.6. Средства, полученные СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» от приносящей доход деятельности, распределяются в порядке, предусмотренном приказом директора в соответствии с Положением об организации деятельности по оказанию платных услуг в СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива».

2.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: за первую половину месяца – 25 числа месяца и расчет по заработной плате за истекший месяц – 10 числа следующего месяца. Выплата заработной платы осуществляется по безналичной форме путем перечисления на лицевой счет работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.8. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3. Методика расчета должностного оклада

1. Базовый оклад руководителей, специалистов и служащих СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K^B,$$

Базовый оклад рабочих СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K^P,$$

где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы (руб.), утверждаемый Законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

K^B - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника;

K^P - тарифный коэффициент в соответствии Таблицей № 1 Приложения № 2 к настоящему Положению.

2. Размер должностного оклада руководителей всех уровней СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» (ДОрук) исчисляется по формуле:

$$\text{ДОрук} = B_0 + B_0 \times K^2 + B_0 \times K^3 + B_0 \times K^4 + B_0 \times K^5, \text{ где:}$$

ДОрук - размер должностного оклада руководителя;

B_0 - величина базового оклада;

K^2 - коэффициент специфики работы;

K^3 - коэффициент квалификации работника;

K^4 - коэффициент масштаба управления;

K^5 - коэффициент уровня управления.

3. Размер должностного оклада специалиста или служащего СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» (ДОс) исчисляется по формуле:

$$\text{ДОс} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}^1 + \text{Б}_0 \times \text{К}^2 + \text{Б}_0 \times \text{К}^3, \text{ где:}$$

ДОс - размер должностного оклада специалиста или служащего;

Б_0 - величина базового оклада;

К^1 - коэффициент стажа;

К^2 - коэффициент специфики работы;

К^3 - коэффициент квалификации.

4. Размер должностного оклада рабочего СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» (ДОр) исчисляется по формуле:

$$\text{ДОр} = \text{Б}_0 + \text{Б} \times \text{К}^6 + \text{Б} \times \text{К}^7, \text{ где:}$$

ДОр - размер должностного оклада рабочего;

Б - размер базовой единицы (руб.), утверждаемый Законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

Б_0 - величина базового оклада;

К^6 - коэффициент специфики работы;

К^7 - коэффициент квалификации.

4. Порядок рассмотрения споров об оплате труда

4.1. Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда рассматриваются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Утверждение, изменение, корректировка внесение новых статей

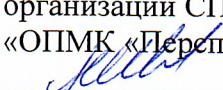
5.1. Настоящее Положение утверждается директором СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.2. Изменение, корректировка и внесение изменений в настоящее Положение утверждается директором СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива» на основании нормативных правовых актов с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации СПБ ГБУ

«ОПМК «Перспектива»

 А.В.Швецов

« 15 »  2024 г.

Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов
и служащих СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива»

Повышающие коэффициенты для расчета окладов руководителей,
специалистов и служащих

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководите ли	Специа листы	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,60	1,60	1,60
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1,33	1,33	1,33
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о	1,04	1,04	1,04

		среднем общем образовании			
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	Базовая единица	
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	-	0,45	0,40
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,40	0,30
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	0,20
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,30	0,18
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,25	0,15
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип (группа 2)	0,25	0,35	0,15
2.3	Коэффициент квалификации работника	Квалификационная категория			
		Высшая категория	0,30	0,30	-
		Ведущая категория	0,25	0,25	
		Первая категория	0,20	0,20	
		Вторая категория	0,15	0,15	
		Ученая степень:			
		Доктор наук	0,40	0,40	-
		Кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		«Народный...»	0,40	0,40	0,40
		«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
	Группа 1		-	-	

2.4	Коэффициент масштаба управления	Уровень управления 1 - руководители	0,60		
		Уровень управления 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень управления 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2		-	-
		Уровень управления 1 - руководители	0,50		
		Уровень управления 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень управления 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3		-	-
		Уровень управления 1 - руководители	0,40		
		Уровень управления 2 - заместители руководителей	0,30		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень управления 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень управления 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень управления 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников
СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива»

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива»
и повышающие коэффициенты для расчета их ставок (окладов)**

Таблица 1

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

Таблица 2

Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающих коэффициентов
1	2	3	4
1	Коэффициент специфики работы	Тип (группа 1)	0,20
		Тип (группа 2)	0,15
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,10

**Денежные выплаты
к должностным окладам отдельных категорий специалистов
СПБ ГБУ «ОПМК «Перспектива»**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

<*> Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.