

УТВЕРЖДЕНО

Приказом

СПб ГБУ «ЦСРИДИ

Красногвардейского района»

от 16.10.2025 № 193

Протокол собрания

трудоового коллектива

СПб ГБУ «ЦСРИДИ

Красногвардейского района»

от 26.10.2025 № 47

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и системе оплаты труда и стимулировании работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
«Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов
Красногвардейского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и системе оплаты труда и стимулировании работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Центр социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов Красногвардейского района» (далее – Положение, учреждение), определяет порядок и систему оплаты труда работников учреждения.

Положение разработано на основе:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга);

постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга» (далее - постановление № 1679);

распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 27.06.2016 № 176-р «Об утверждении Методических рекомендаций по организации оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга» (далее - Методические рекомендации).

1.2. Положение применяется для определения размера заработной платы (оплаты труда), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работников учреждения.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

Базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы работников учреждения, размер которой устанавливается законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и на плановый период;

Базовый коэффициент - коэффициент, отражающий уровень образования руководителя, специалиста и служащего учреждения;

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы - минимальный должностной оклад, ставка заработной платы руководителя, специалиста и служащего учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, исчисляемые как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Ставка заработной платы применяется в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к должностям

педагогических работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Должность - первичная штатная единица, определяющая содержание и объем полномочий занимающего ее руководителя, специалиста и служащего учреждения;

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Доплаты - дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы, носящие компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работников учреждения, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ;

Надбавки - дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы, носящие стимулирующий характер, и предусмотренные в целях стимулирования работников учреждения к качественному и результативному труду, повышению эффективности трудовой деятельности работников учреждения, поощрения за особые достижения или условия труда;

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий труда выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

Повышающий коэффициент - относительная величина, применяемая для определения размера повышения базового оклада;

Работник учреждения - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением и занимающее должность руководителя, специалиста и служащего или выполняющее работы по профессии рабочего в соответствии со штатным расписанием учреждения;

Работодатель - учреждение, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

Особые условия труда - вредные и (или) опасные условия труда;

Система оплаты труда - совокупность взаимосвязанных элементов оплаты труда, включающая размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), ставок заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера (компенсационные выплаты), доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);

Условия оплаты труда - совокупность норм оплаты труда (тарифных ставок (окладов), должностных окладов, ставок заработной платы, доплат, надбавок, премий и других выплат компенсационного и стимулирующего характера), установленных за выполнение трудовых обязанностей, и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников учреждения;

Фонд оплаты труда (ФОТ) - фонд денежных средств, сформированный учреждением для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждения, включающий в себя не только оклады и премии, но и компенсации, отпускные, больничные, а также налоги и страховые взносы, предусмотренные действующим законодательством и начисляемые на указанные выплаты работникам учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга, постановлением № 1679, нормативными актами Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, а также Методическими рекомендациями.

1.4.1. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам, тарифным

ставкам (окладам) работников учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) в абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - Комитет).

1.4.2. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников учреждения, установленными Комитетом.

1.4.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждения производится на основе должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения согласно постановлению № 1679 и с учетом Методических рекомендаций.

Оплата труда педагогических работников, медицинских работников, работников культуры, работников физической культуры и спорта, работающих в учреждении, осуществляется в соответствии с постановлением № 1679 и Методическими рекомендациями.

1.5. Оплата труда рабочих учреждения производится в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно приложению 2 Закона Санкт-Петербурга.

2. Принципы организации оплаты труда работников учреждения

2.1. Организация оплаты труда работников учреждения предусматривает следующие принципы:

2.1.1. Дифференциация заработной платы работников учреждения в зависимости от занимаемой должности;

2.1.2. Обеспечение зависимости размера оплаты труда от квалификации работников учреждения, условий их труда, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, а также масштаба и уровня управления учреждением;

2.1.3. Применение выплат компенсационного характера, установленных в порядке и на условиях, установленных Комитетом;

2.1.4. Применение выплат стимулирующего характера, установленных трудовым договором в соответствии с показателями и критериями эффективности труда работников учреждения, определенными Комитетом;

2.1.5. Установление единого порядка отнесения учреждений социальной защиты к группам по оплате труда руководителей с учетом показателей, характеризующих особенности деятельности учреждений социальной защиты;

2.1.6. Обеспечение единого порядка проведения аттестации и тарификации руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждения;

2.1.7. Соответствие системы оплаты труда, действующей в учреждении, трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, в том числе Закону Санкт-Петербурга, постановлению № 1679, иным нормативным правовым актам Санкт-Петербурга в сфере оплаты труда и Методическим рекомендациям Комитета;

2.1.8. Применение Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, а также рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусмотренных статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);

2.1.9. Установление соответствующих доплат в случае, если минимальный размер заработной платы работника учреждения не соответствует минимальному размеру заработной платы, предусмотренному Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий календарный год.

2.2. Учреждение при формировании системы оплаты труда обязано соблюдать и иные принципы правового регулирования в сфере оплаты труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Классификация персонала учреждения

3.1. Под классификацией персонала учреждения (далее - классификация) понимается группировка работников по ряду признаков. При этом в качестве признаков классификации могут выделяться такие признаки как содержание трудовых функций работника, сфера экономической деятельности, требование к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления работником учреждения соответствующей профессиональной деятельности.

3.2. В соответствии с принципом разделения труда персонал учреждения распределяется на следующие категории: руководители, специалисты, служащие (технические исполнители) и рабочие.

При этом к категории «рабочие» относятся лица, принятые в учреждение на выполнение работ с достаточно высокой долей физической нагрузки, то есть работы, выполнение которых связано с преимущественно физическим трудом.

Для целей настоящего Положения в учреждении используется классификатор должностей (профессий) работников по категориям руководителей, специалистов, служащих и рабочих (далее - Классификатор), разработанный в соответствии с Методическими рекомендациями, и представленный в приложении к настоящему Положению.

3.3. В соответствии с содержанием трудовых функций персонал учреждения распределяется на следующие группы:

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно предоставляющие услуги по социальному обслуживанию населения, а также их прямые руководители.

Административно-управленческий персонал - руководители, специалисты и служащие учреждения, не занятые непосредственно предоставлением социальных услуг, а выполняющие функции по организации (управлению), координации и контролю.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, преимущественно рабочие, создающие условия для оказания социальных услуг, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечни должностей (профессий) учреждений социальной защиты, относящихся к основному персоналу, к административно-управленческому персоналу и к вспомогательному персоналу (далее - Перечни), утверждены распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 08.04.2014 № 98-р «Об утверждении примерных перечней должностей (профессий), относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга».

3.4. Учреждение разрабатывает и утверждает штатное расписание, должностные инструкции работников учреждения с учетом Классификатора и Перечней.

4. Базовый оклад

4.1. Базовый оклад является составной частью должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего учреждения и определяется по формуле:

$$B_0 = B_e \times K_6,$$

где:

B_0 - размер базового оклада, руб.;

B_e - размер базовой единицы, руб.;

K_6 - величина базового коэффициента.

4.2. Размер базовой единицы, применяемой для расчета должностных окладов ставок заработной платы, тарифных ставок (окладов) работников учреждения, устанавливается в порядке, предусмотренном Законом Санкт-Петербурга.

4.3. Базовый коэффициент определяется в соответствии с достигнутыми руководителем, специалистом, служащим учреждения установленными государством уровнями образования (образовательных цензов), подтвержденных документами об образовании и квалификации.

4.4. Перечень нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти (далее - ФОИВ), утверждающих формы (образцы) документов об образовании в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», содержится в приложении № 2 к Методическим рекомендациям.

4.5. Величина базового коэффициента определяется по следующим правилам:

4.5.1. Руководителям, специалистам и служащим учреждения социальной защиты, имеющим высшее профессиональное образование (высшее образование), подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста, базовый коэффициент устанавливается в размере 1,5.

Лицам, имеющим высшее профессиональное образование (высшее образование), подтверждаемое дипломом бакалавра, базовый коэффициент устанавливается в размере 1,4.

4.5.2. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент устанавливается в размере 1,28 как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

4.5.3. Лицам, имеющим документ о среднем профессиональном образовании, выданный учреждениями среднего профессионального образования, устанавливается базовый коэффициент в размере 1,33 как лицам, имеющим среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена.

4.5.4. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент устанавливается в размере 1,33 как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

4.5.5. Лицам, имеющим среднее (полное) общее образование или среднее общее образование, базовый коэффициент устанавливается в размере 1,04.

4.5.6. Лицам, имеющим основное общее образование, базовый коэффициент устанавливается в размере 1,0

4.6. При установлении базового коэффициента лицам, занимающим должности, относящиеся к должностям медицинских работников (далее - медицинские работники), учитываются особенности, предусмотренные пунктами 4.6.1-4.6.5 Методических рекомендаций.

К указанной группе относятся также фармацевтические работники.

4.7. Если уровень образования руководителя, специалиста и служащего учреждения выше или ниже уровня образования, предусмотренного профессиональным стандартом или иными нормативными правовыми актами ФОИВ, то указанный работник в установленном порядке должен быть переведен на должность, соответствующую его уровню образования.

Если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования в соответствии с нормативными правовыми актами ФОИВ, то базовый коэффициент устанавливается исходя из фактического уровня образования руководителя, специалиста, служащего.

В тех случаях, когда квалификационные требования по должностям руководителей, специалистов и служащих не предусматривают наличие среднего профессионального или высшего профессионального (высшего) образования, базовый коэффициент устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями.

4.8. Ответственность за соблюдение квалификационных требований несет

руководитель учреждения, а также должностное лицо, к компетенции которого относятся вопросы подбора и расстановки кадров.

5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу и порядок их установления

5.1. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителям, специалистам и служащим учреждения применяются для определения размера должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы указанных работников и устанавливаются исходя из:

- стажа работы - коэффициент стажа работы (Кст);
- условий труда, типов и видов учреждений социальной защиты - коэффициент специфики работы (Кспец);
- квалификации работника - коэффициент квалификации (Ккв);
- масштаба и сложности руководства учреждением социальной защиты - коэффициент масштаба управления (Кмасшт);
- места должности руководителя в системе управления учреждением социальной защиты - коэффициент уровня управления (Купр).

5.2. Величина коэффициента стажа работы (далее - коэффициент стажа) определяется исходя из стажа работы специалиста и служащего учреждения, исчисленного в порядке, предусмотренном приложением № 3 к Методическим рекомендациям.

5.2.1. Величина коэффициента стажа, устанавливаемая специалистам и служащим учреждения социальной защиты, приводится в таблице 4 пункта 5.2 Методических рекомендаций.

5.2.2. Коэффициент стажа работы в группе от 0 до 2 лет устанавливается в размере 0,20 молодым специалистам - работникам, за исключением руководителей учреждения, если они отвечают 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 социальной защиты по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с учреждением социальной защиты, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты учреждений социальной защиты).

В случае, если специалисты и служащие не соответствуют указанным требованиям, то коэффициент стажа имеет устанавливается в размере 0,05.

5.2.3. Абсолютный размер повышения базового оклада специалиста или служащего учреждения по данному основанию исчисляется по формуле:

$$AK_{ст} = B_0 \times K_{ст},$$

где:

$AK_{ст}$ - абсолютный размер повышения базового оклада специалиста или служащего в соответствии с коэффициентом стажа, руб.;

B_0 - базовый оклад специалиста или служащего, руб.;

$K_{ст}$ - величина коэффициента стажа.

5.3. Коэффициент специфики работы (далее - коэффициент специфики) определяется в зависимости от отнесения учреждения к соответствующему типу согласно приложению 3 к постановлению № 1679.

Величина коэффициента специфики приводится в таблице 5 пункта 5.3 Методических рекомендаций.

5.3.1. Коэффициент специфики применяется в отношении руководителей, специалистов, служащих и рабочих учреждения и является показателем, включающим

в себя коэффициенты, отражающие:

тип, вид учреждения социальной защиты;

условия труда;

прочие условия труда, связанные с содержанием и характером труда работника учреждения социальной защиты.

Коэффициент специфики определяется в порядке, утвержденном распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 27.11.2023 № 3425-р «Об утверждении Порядка определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, и признании утратившими силу распоряжений Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 16.01.2019 № 7-р, от 22.11.2022 № 2826-р» (далее – распоряжение № 3425-р).

5.3.2. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней, специалиста и служащего учреждения в соответствии с коэффициентом специфики исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{спец}} = B_0 \times K_{\text{спец}},$$

где:

$AK_{\text{спец}}$ - абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней, специалиста и служащего учреждения социальной защиты, руб.;

$K_{\text{спец}}$ - величина (размер) коэффициента специфики.

5.3.3. Коэффициент специфики применяется в отношении рабочих учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Абсолютный размер повышения базовой единицы рабочих учреждений, занятых в особых условиях труда, в соответствии с коэффициентом специфики исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{раб.}} = B_e \times K_{\text{спец.}},$$

где:

$AK_{\text{раб.}}$ - абсолютный размер повышения базовой единицы работников, выполняющих работу по профессии рабочего, рублей;

Тарифная ставка (оклад) рабочих учреждения, занятых в соответствии со специальной оценкой условий труда в оптимальных или допустимых условиях труда, определяется без учета коэффициента специфики как произведение базовой единицы на тарифный коэффициент.

5.4. Коэффициент квалификации согласно Закону Санкт-Петербурга предусматривает:

коэффициент за квалификационную категорию;

коэффициент за ученую степень;

коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР, или почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или ведомственный знак отличия в труде.

5.4.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям и специалистам учреждения, имеющим квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации на присвоение (подтверждение, повышение) квалификационных категорий.

Аттестация указанных работников учреждения на присвоение (подтверждение, повышение) квалификационных категорий проводится в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 14.10.2009 № 1168 «Об аттестации руководителей и работников государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга».

Врачам-руководителям структурных подразделений (отделений) учреждения коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случае, если указанная категория присвоена ему в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными

правовыми актами ФОИВ, регулируемыми процедуры получения квалификационных категорий медицинскими и фармацевтическими работниками.

Проведение аттестации в целях установления квалификационных категорий педагогическим работникам учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами ФОИВ, регулируемыми процедуры получения квалификационных категорий педагогическими работниками.

5.4.2. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям и специалистам учреждения при работе по должности, которая соответствует присвоенной квалификационной категории.

5.4.3. Коэффициент квалификации за почетное звание РФ, СССР или почетное спортивное звание РФ, СССР, или ведомственный знак отличия в труде устанавливается при наличии у работников учреждения социальной защиты почетного звания РФ, СССР или почетного спортивного звания РФ, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.

5.4.4. Работникам учреждения, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, два и более почетных спортивных звания Российской Федерации, СССР, два и более ведомственных знака отличия в труде, при определении коэффициента квалификации определяется исходя из одного почетного звания Российской Федерации, СССР, одного почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, одного ведомственного знака отличия в труде по выбору работника.

При установлении коэффициента квалификации в части ведомственного знака отличия в труде рекомендуется руководствоваться Общероссийским классификатором информации о населении ОК 018-2014, принятым и введенным в действие Приказом Госстандарта от 12.12.2014 № 2019-ст.

Величина коэффициента квалификации приведена в таблице 6 пункта 5.4.5 Методических рекомендаций.

5.4.5. Коэффициент квалификации определяется путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР, или ведомственный знак отличия в труде, но не более трех указанных коэффициентов.

5.4.6. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей, специалистов и служащих учреждения в соответствии с коэффициентом квалификации исчисляется по формуле:

$$AK_{kbi} = B_o \times K_{kbi},$$

где:

AK_{kbi} - абсолютный размер повышения базового оклада руководителя, специалиста и служащего в соответствии с коэффициентом квалификации, руб.;

i - основание для применения коэффициента квалификации;

K_{kbi} - размер коэффициента квалификации.

При этом коэффициент квалификации определяется по формуле:

$$K_{kbi} = K_{kbi1} + K_{kbi2} + K_{kbi3},$$

где:

K_{kbi1} - коэффициент квалификации за квалификационную категорию;

K_{kbi2} - коэффициент квалификации за ученую степень;

K_{kbi3} - коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации, СССР (или за почетное спортивное звание Российской Федерации) или за ведомственный знак отличия в труде.

5.5. Коэффициент масштаба управления представляет собой объемный показатель деятельности учреждения и характеризует масштаб и сложность функций управления, выполняемых руководителями всех уровней учреждения.

Коэффициент масштаба управления предусматривает отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей.

Порядок отнесения учреждений социальной защиты к группам по оплате труда утвержден распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 30.06.2014 № 167-р «Об утверждении Порядка отнесения государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, к группам по оплате труда руководителей».

Величина коэффициента масштаба управления приведена в таблице 7 пункта 5.5 Методических рекомендаций.

5.5.1. Максимальная величина коэффициента масштаба управления, предусмотренная постановлением № 1679 соответствующей группе по оплате труда, устанавливается только директору учреждения.

5.5.2. Заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру коэффициент масштаба управления устанавливается на пять процентов ниже величины коэффициента, установленного директору учреждения.

5.5.3. Руководителям структурных подразделений (отделений) учреждения, которые участвуют в предоставлении социальных услуг получателям социальных услуг, коэффициент масштаба управления устанавливается в соответствии с таблицей 7-1 пункта 5.5.3 Методических рекомендаций.

5.5.4. Руководителям структурных подразделений (отделений) учреждения, несвязанных с предоставлением социальных услуг получателям социальных услуг, коэффициент масштаба управления рекомендуется устанавливать в размере на 0,07 ниже, чем величина аналогичного коэффициента, предусмотренного таблицей 7-1 пункта 5.5.3 Методических рекомендаций.

5.5.5. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей учреждения всех уровней в соответствии с коэффициентом масштаба управления исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{масшт}} = B_0 \times K_{\text{масшт}},$$

где:

$AK_{\text{масшт}}$ - абсолютный размер повышения базового оклада руководителя учреждения соответствующего уровня в соответствии с коэффициентом масштаба управления, руб.;

$K_{\text{масшт}}$ - величина коэффициента масштаба управления.

5.6. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителям всех уровней учреждения.

Определяющим фактором при установлении величины (размера) указанного коэффициента является место должности, которую занимает работник, являющийся руководителем соответствующего уровня, в иерархии должностей руководителей учреждения социальной защиты.

Уровни должностей руководителей в системе управления учреждением представлены в приложении № 1 к Методическим рекомендациям.

Величина коэффициента уровня управления приведена в таблице 8 пункта 5.6 Методических рекомендаций.

5.6.1. Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется по формуле:

$$AK_{\text{упр}} = B_0 \times K_{\text{упр}},$$

где:

$AK_{\text{упр}}$ - абсолютный размер повышения базового оклада руководителей всех уровней учреждения в соответствии с коэффициентом уровня управления, руб.;

$K_{\text{упр}}$ - величина коэффициента уровня управления.

6. Порядок исчисления должностного оклада, ставки заработной платы руководителей, специалистов и служащих

6.1. Размер должностного оклада определяется по схеме расчета должностных

окладов руководителей, специалистов и служащих учреждения в соответствии с постановлением № 1679 (далее - Схема).

6.2. Схема представлена в таблице 9 пункта 6.2 Методических рекомендаций.

6.3. Размер должностного оклада руководителей (ДО_{рук}) всех уровней учреждения исчисляется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{рук}} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{спец}} + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{кв}} + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{масшт}} + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{упр}},$$

где:

ДО_{рук} - размер должностного оклада руководителей всех уровней, руб.

6.4. Размер должностного оклада специалиста учреждения (ДО_{сп}) исчисляется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{сп}} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{ст}} + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{спец}} + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{кв}},$$

где:

ДО_{сп} - размер должностного оклада специалиста, руб.

6.5. Размер должностного оклада служащего учреждения социальной защиты (ДО_{сл}) исчисляется по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{сл}} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{ст}} + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{спец}} + \text{Б}_0 \times \text{К}_{\text{кв}},$$

где:

ДО_{сл} - размер должностного оклада служащего, руб.

6.6. Обозначения показателей, приведенных в пунктах 6.3-6.5 настоящего Положения, и применяемых при расчетах должностных окладов, ставок заработной платы руководителей, специалистов и служащих учреждения социальной защиты, представлены в таблице 10 пункта 6.6 Методических рекомендаций.

7. Порядок изменения размера должностного оклада, тарифной ставки, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего учреждения

7.1. Установление размеров (величины) базового коэффициента и повышающих коэффициентов к должностному окладу, тарифной ставке, ставке заработной платы руководителя, специалиста и служащего учреждения, а также изменение размеров указанных коэффициентов осуществляется тарификационной комиссией учреждения (далее - тарификационная комиссия).

7.2. Тарификационная комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о тарификационной комиссии, утвержденным в учреждении.

7.3. Право на изменение базового оклада при изменении уровня образования или восстановлении документов об образовании возникает у руководителя, специалиста и служащего учреждения со дня предоставления соответствующего документа в кадровую службу учреждения.

7.4. Изменение должностного оклада специалиста и служащего учреждения в связи с изменением стажа работы осуществляется с даты перехода указанного работника в соответствующую стажевую группу, предусмотренную таблицей 4 пункта 5.2 Методических рекомендаций, на основании приказа директора учреждения.

В случае перевода в установленном порядке работника учреждения с должности, предусматривающей право на установление коэффициента стажа, на другую должность (работу), не предусматривающую такого права, отмена коэффициента стажа осуществляется с даты начала выполнения работником новых должностных обязанностей по должности или работы по профессии, на которую он переведен в соответствии с приказом директора учреждения.

В случае перевода в установленном порядке работника с должности, не предусматривающей право на установление коэффициента стажа, на другую должность, предусматривающую право на установление коэффициента стажа работы в иной величине, установление нового коэффициента стажа осуществляется с даты начала выполнения работником должностных обязанностей по должности, на которую он переведен в соответствии с приказом директора учреждения.

7.5. Изменение величины коэффициента квалификации и должностного оклада производится в следующие сроки при наступлении соответствующих событий:

присвоении (повышении) квалификационной категории - с даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (повышении) квалификационной категории;

присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия решения диссертационным советом по присуждению ученых степеней, но не ранее принятия решения президиумом ВАК России о выдаче диплома кандидата наук; при присуждении ученой степени доктора наук - с даты решения ВАК России о выдаче диплома доктора наук;

присвоении почетного звания Российской Федерации, СССР (почетного спортивного звания Российской Федерации) - с даты присвоения в установленном порядке почетного звания Российской Федерации, СССР (почетного спортивного звания Российской Федерации);

награждении ведомственным знаком отличия в труде - с даты награждения в установленном порядке указанным знаком.

7.6. В случае перевода соответствующего руководителя, имеющего право на установление коэффициента масштаба управления, на другую должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины коэффициента масштаба управления, либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом директора учреждения.

7.7. В случае перевода в установленном порядке руководителя любого уровня учреждения на должность, предполагающую увеличение или уменьшение величины коэффициента уровня управления либо его отмену, изменение должностного оклада указанного работника производится с даты начала выполнения им должностных обязанностей по должности, на которую работник переведен в соответствии с приказом директора учреждения.

7.8. Изменение должностного оклада оформляется соответствующим приказом директора учреждения, а в случае необходимости - заключением дополнительного соглашения к трудовому договору руководителя, специалиста и служащего в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

В случаях если не по вине работника учреждения изменение должностного оклада в сроки, предусмотренные Методическими рекомендациями, не произведено, то в течение семи календарных дней по заявлению работника производится перерасчет его должностного оклада, но не более чем за три календарных года.

7.9. Решение тарификационной комиссии об установлении величины базового коэффициента и повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы руководителя, специалиста и служащего учреждения закрепляется протоколом заседания тарификационной комиссии (далее - протокол).

Кадровая служба на основании протокола подготавливает проект приказа директора учреждения об изменении повышающих коэффициентов и/или базового коэффициента и заключает с руководителем, специалистом и служащим учреждения дополнительное соглашение к трудовому договору.

В случае несогласия указанных работников с решением тарификационной комиссии они могут обжаловать это решение в исполнительном органе государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

8. Оплата труда рабочих

8.1. Оплата труда рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, установленной Законом Санкт-Петербурга (далее - тарифная сетка).

Тарифная сетка представлена в таблице 11 пункта 7.1 Методических рекомендаций.

8.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения определяется путем

умножения базовой единицы на тарифный коэффициент тарифной сетки.

8.2.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), устанавливаемой в соответствии с Законом Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих учреждений социальной защиты согласно приложению 4 к постановлению № 1679.

При наличии у рабочего учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде для установления коэффициента квалификации применяется одно из двух оснований по выбору рабочего учреждения.

Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих учреждения представлены в таблице 12 пункта 7.2.1 Методических рекомендаций.

8.2.2. Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

8.2.3. Конкретный размер повышения тарифной ставки (оклада) рабочего учреждения в соответствии с коэффициентом специфики определяется с учетом вредных и/или опасных условий труда на рабочем месте, выявленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда).

Коэффициент условий труда определяется на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

Рекомендуемые размеры коэффициента условий труда предусмотрены распоряжением № 3425-р.

8.3. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах (на особо важных и особо ответственных работах), могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга с учетом приложения 2 к постановлению № 1679.

В указанных случаях в учреждении утверждается Перечень наименований профессий высококвалифицированных рабочих, оплата труда которых осуществляется исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки.

8.4. Изменение тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется при наступлении следующих событий:

- повышения тарифного разряда в установленном порядке;
- перевода рабочего учреждения социальной защиты на другое рабочее место;
- присвоение соответствующего почетного звания Российской Федерации или ведомственного знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе;
- других случаях, влекущих за собой повышение тарифной ставки (оклада).

При повышении тарифной ставки (оклада) рабочего учреждения применяются правила для руководителей, специалистов и служащих, предусмотренные разделом 6-1 Методических рекомендаций.

9. Выплаты компенсационного характера

9.1. В соответствии с распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 12.03.2025 № 122-р «Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, и признании утратившим силу распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 03.06.2021 № 1614-р» (далее - Порядок и условия выплат

компенсационного характера), в учреждении предусмотрены компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, которые устанавливаются в следующих случаях:

9.1.1. за дополнительную работу, которая осуществляется путем совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

9.1.2. за сверхурочную работу;

9.1.3. за работу в выходной и нерабочий праздничный день;

9.1.4. за работу в ночное время.

9.2. Условия установления и размеры указанных выплат определяются в соответствии с Порядком и условиями выплат компенсационного характера.

9.3. Выплаты компенсационного характера носят гарантированный характер и финансируются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных Законом о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год.

9.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа директора учреждения и включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение).

9.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. Выплаты стимулирующего характера

10.1. В соответствии с действующим законодательством в учреждении предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера:

10.1.1. Выплаты стимулирующего характера, связанные с системой оплаты труда, устанавливаются в соответствии с распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 06.07.2023 № 1600-р «Об оценке эффективности деятельности государственных учреждений социального обслуживания населения, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, их руководителей и работников» и включают в себя:

выплаты за высокое качество предоставляемых социальных услуг и (или) выполняемых работ, в том числе за участие в инновационной деятельности и применение передовых социальных технологий;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, связанных с системой оплаты труда, работникам учреждения, относящимся к основному персоналу, устанавливаются Порядком проведения оценки эффективности деятельности работников, утвержденным в учреждении.

10.1.2. Надбавка за непрерывный стаж работы, устанавливаемая руководителям всех уровней учреждения в порядке и размерах, предусмотренных приложением № 6 к Методическим рекомендациям.

10.1.3. Ежемесячные премиальные выплаты по результатам труда.

Виды ежемесячных премиальных выплат по результатам труда, предусмотренные в учреждении, которые могут устанавливаться работникам учреждения:

за интенсивность, сложность и напряженность труда;

за эффективность работы по итогам месяца, квартала, года.

При установлении указанных выплат учитывается:

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий (поручений), в том числе в краткие сроки;

инициативность и применение в работе современных методов организации труда;

сложность и важность решаемых задач, интеллектуальные и эмоциональные нагрузки;

новизна и эффективность предложенных решений;

соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Ежемесячные премиальные выплаты по результатам труда устанавливаются приказом директора учреждения в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) работника и (или) в абсолютных размерах, и осуществляются из средств фонда оплаты труда.

Размер отдельной ежемесячной премиальной выплаты по результатам труда не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки), установленного работнику учреждения.

10.1.4. Единовременные поощрительные выплаты, не связанные с системой оплаты труда.

Виды единовременных поощрительных выплат, установленные в учреждении, которые могут выплачиваться работникам учреждения:

к юбилейным датам со дня рождения работников учреждения: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет;

к праздничным дням и профессиональным праздникам: к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Дню социального работника, Новому году;

за выполнение особо важных или срочных заданий;

за победу во внутренних конкурсах учреждения;

за участие и (или) победу (призовые места) от лица учреждения в городских, региональных, российских мероприятиях (конкурсах) в сфере социальной защиты населения;

при награждении грамотой, благодарностью исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга или ФОИВ.

Единовременные поощрительные выплаты устанавливаются приказом директора учреждения в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) работника и (или) в абсолютных размерах, и осуществляются из средств фонда оплаты труда при наличии экономии.

Размер отдельной единовременной поощрительной выплаты не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки), установленного работнику учреждения.

10.1.5. Материальная помощь.

Материальная помощь может быть предоставлена работникам учреждения в следующих случаях:

нанесение ущерба имуществу работника в результате стихийного бедствия и (или) чрезвычайной ситуации;

заключение брака;

рождение ребенка;

длительное дорогостоящее лечение;

погребение близких родственников работника.

Выплата материальной помощи устанавливается в абсолютных размерах приказом директора учреждения на основании заявления работника учреждения и (или) служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Размер материальной помощи не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки), установленного работнику учреждения.

10.2. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 10.1.1 настоящего Положения, исчисляются в процентном отношении к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), ставке заработной платы работника учреждения без учета выплат компенсационного характера и других выплат.

10.3. Условия о выплатах стимулирующего характера, связанных с трудовой деятельностью работника учреждения, являются обязательными для включения в трудовой договор («эффективный контракт»).

10.4. Работнику учреждения, исполняющему должностные (трудовые) обязанности на условиях внутреннего совместительства, выплаты стимулирующего характера устанавливаются исключительно по основной должности.

10.5. Работнику учреждения, исполняющему должностные (трудовые) обязанности на условиях внешнего совместительства, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

10.6. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 10.1.1 и 10.1.3 настоящего Положения, могут быть снижены за:

систематическое нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

невыполнение или недобросовестное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, при отсутствии уважительных причин, в том числе за несоблюдение установленных сроков предоставления оперативных, информационных и отчетных данных;

систематическое невыполнение распоряжений руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения;

наличие дисциплинарного взыскания.

При этом в соответствии с частью 3 статьи 135 ТК РФ снижение размера премии работнику учреждения в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

11. Ежемесячные выплаты молодым специалистам учреждения

Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные денежные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) в порядке, определенном в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размерах согласно приложению 4 к Закону Санкт-Петербурга.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются с учетом Методических рекомендаций на 24 месяца со дня приема на работу и рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

12. Тарификация работников учреждения и порядок ее проведения

12.1. Для установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы руководителей, специалистов и служащих, а также тарифных ставок (окладов) рабочих в учреждении осуществляется тарификация работников.

12.2. Тарификация проводится в установленные законодательством сроки тарификационной комиссией учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 8 к Методическим рекомендациям.

12.3. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках, формы которых установлены приложением № 9 к Методическим рекомендациям.

13. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

13.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год и плановый период на возмещение нормативных затрат на предоставление государственных услуг (выполнение работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13.2. При расчете средств по вакантным должностям учреждение руководствуется следующими правилами:

средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками или профессиональными стандартами, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,5, и базового оклада на коэффициент специфики;

средства по вакантным должностям, требующим наличия высшего профессионального образования или среднего профессионального образования в соответствии с тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками или профессиональными стандартами, исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,33, и базового оклада на коэффициент специфики;

средства по остальным вакантным должностям исчисляются как сумма произведений базовой единицы на коэффициент, равный 1,28, и базового оклада на коэффициент специфики;

средства по вакантным профессиям рабочих исчисляются как сумма произведений базовой единицы на тарифный коэффициент и базовой единицы на коэффициент специфики.

Коэффициент специфики работы по вакантным должностям (профессиям) учитывается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Законом о бюджете Санкт-Петербурга на текущий финансовый год.

13.3. В фонде оплаты труда работников учреждений учитываются денежные средства на выплаты компенсационного характера.

Расчет выплат компенсационного характера производится:

на оплату труда в ночное время - исходя из нормы месячного фонда рабочего времени, количества ночных смен и численности работников, работающих в ночь, на соответствующий календарный месяц. При этом работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается за каждый час работы в размере 50% стоимости часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за час работы;

на оплату труда в нерабочие праздничные дни - исходя из месячного фонда рабочего времени, количества нерабочих праздничных дней и численности работников, работающих в праздничные дни, на соответствующий календарный месяц.

13.4. В фонде оплаты труда работников учреждения учитываются выплаты стимулирующего характера, в соответствии с настоящим Положением и Порядком проведения оценки эффективности деятельности работников, утвержденным в учреждении.

13.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40 процентов в фонде оплаты труда учреждений социальной защиты.

14. Порядок расчета и выплаты заработной платы

14.1. Расчет заработной платы в учреждении осуществляется в соответствии с действующим законодательством на основании первичных учетных документов по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда.

14.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается путем перечисления на банковские счета (карты) работников учреждения, открытые в кредитных организациях Санкт-Петербурга, 2 раза в месяц: за первую половину текущего месяца выплачивается 26-го числа этого месяца, за вторую половину месяца - 11-го числа следующего месяца.

14.3. Согласно ТК РФ, учреждение извещает работников о составных частях заработной платы путем выдачи (направления в электронной форме) расчетных листов с указанием сумм начисленной за прошедший месяц месячной заработной платы по составляющим, сумм, удержанных из дохода работника, а также суммы к получению на руки.

Расчетные листки направляются работникам вместе с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

14.4. Индексация заработной платы осуществляется ежегодно с начала нового финансового года, путем пересчета должностных окладов, ставок заработной платы руководителей, специалистов и служащих, а также тарифных ставок (окладов) рабочих учреждения, на основании изменения размера базовой единицы, размер которой устанавливается законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и на плановый период.

14.5. Отчисления и удержания с сумм заработной платы, начисляемой работникам учреждения, осуществляется в размерах, порядке и сроки, установленные действующим законодательством РФ.

15. Оплата труда директора учреждения

15.1. Директору учреждения размер повышающих коэффициентов, а также надбавки, доплаты и премии устанавливаются администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга с учетом Методических рекомендаций.

15.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установлен в кратности равной 8.

15.3. Директору учреждения в случаях и порядке, определенных Комитетом, могут устанавливаться поощрительные выплаты, не связанные с системой оплаты труда работников учреждения, а также материальная помощь.

16. Другие вопросы оплаты труда

16.1. Должностные оклады, тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключается трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы (далее - основное место работы).

16.2. Определение размеров заработной платы по основному месту работы и должности, занимаемой на условиях совместительства, осуществляется отдельно по основному месту работы и по совместительству.

16.3. Оплата труда работников, занимающих общепрофессиональные должности, производится в порядке, установленном Законом Санкт-Петербурга, постановлением № 1679 с учетом Методических рекомендаций.

16.4. Денежные средства на выплаты надбавки за непрерывный стаж работы руководителям всех уровней учреждения социальной защиты предусматриваются в фонде надбавок и доплат учреждения.

17. Гарантии и компенсации, ответственность сторон

17.1. Работникам учреждения в полном объеме предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, в том числе: гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, при направлении в служебные командировки, при исполнении государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с получением образования, при вынужденном прекращении работы не по вине работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

17.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств учреждения. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику

выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

18. Ответственность сторон

18.1. Работники учреждения за нарушение трудового законодательства, трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актов учреждения может быть привлечен к материальной и дисциплинарной ответственности. Работник учреждения также может быть привлечен к административной ответственности как должностное лицо учреждения.

18.2. Учреждение как работодатель за нарушение трудового законодательства, трудового договора в соответствии с ТК РФ и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях в случаях, предусмотренных законодательством РФ, может быть привлечено к материальной и административной ответственности.

18.3. При нарушении учреждением установленного срока выплаты заработной платы, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает компенсацию в размере, установленном законодательством РФ.

Приложение
к Положению о порядке и системе
оплаты труда и стимулировании
работников Санкт-Петербургского
государственного бюджетного
учреждения «Центр социальной
реабилитации инвалидов и детей-
инвалидов Красногвардейского района»

Классификатор
должностей (профессий) работников по категориям руководителей, специалистов,
служащих и рабочих

№ п/п	Категории работников	Наименование должности (профессии)
1	Руководители	
1.1.	Руководители первого уровня	Директор
1.2.	Руководители второго уровня, в том числе отдельные главные специалисты	Заместитель директора по реабилитации Заместитель директора по экономике и финансам Заместитель директора по АХЧ Заместитель директора Главный бухгалтер
1.3.	Руководители третьего уровня, в том числе:	
1.3.1.	Подуровень 1	Заведующий отделением Старшая медицинская сестра
1.3.2.	Подуровень 2	Начальник отдела кадров
1.3.3.	Подуровень 3	Заведующий хозяйством
2	Специалисты	Бухгалтер Врач-физиотерапевт Врач-педиатр Врач-психотерапевт Инструктор по лечебной физической культуре Инструктор по адаптивной физической культуре Контролер технического состояния транспортных средств автомобильного транспорта Медицинская сестра Медицинская сестра по массажу Медицинская сестра по физиотерапии Механик Психолог Системный администратор Социальный работник Специалист по кадрам Специалист по профессиональной

		ориентации инвалидов Специалист по реабилитационной работе Специалист по охране труда Специалист по связям с общественностью Специалист по социальной работе Специалист по закупкам Юрисконсульт Экономист
3	Служащие:	Секретарь руководителя
4	Рабочие:	Буфетчик
		Водитель автомобиля
		Подсобный рабочий
		Кладовщик
		Санитар
		Помощник по уходу

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью

20 (Валетова) лист (26)

Директор СПб ГБУ ЦСРИДИ

О.Ю. Валетова

