



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ №8»

ПРИНЯТ

Общим собранием работников
протокол от «__»____20__года №____
Секретарь Общего собрания _____

УТВЕРЖДЕН

приказ от «__»____20__года №____
Директор _____ Д.В.Бухаров

**Порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам СПб ГБУ
«Центр содействия семейному воспитанию №8»**

Санкт-Петербург

2018

1. Общие положения

1.1. Настоящий осуществления выплат компенсационного характера работникам СПб ГБУ «Центр содействия семейному воспитанию №8» (далее – Порядок) – локальный акт Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 8» (далее – Учреждение), разработан в целях организационного обеспечения работы по реализации системы материального стимулирования работников Учреждения, находящегося в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга путем осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам и регламентирует оплату труда работников Учреждения.

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, пунктом 2 статьи 2 Закона 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 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 30.03.2017 № 133-р «Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга».

1.3. Для целей Порядка применяются следующие термины и определения:

- доплаты - выплаты компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда, особенностями трудовой деятельности работника Учреждения, а также характером отдельных видов работ;
- работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях с Учреждением;
- работодатель - Учреждение;
- условия осуществления выплат компенсационного характера - совокупность норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, предусматривающих выплаты компенсационного характера.

Иные термины и понятия, применяемые в Порядке, используются в значениях, установленных федеральным законодательством.

1.4. При заключении трудового договора с лицом, принимающимся на работу в Учреждение, в трудовой договор включаются выплаты компенсационного характера с указанием размера указанных выплат, а также срока, на которые они устанавливаются.

Если выплаты компенсационного характера устанавливаются работнику Учреждения после заключения трудового договора, то с ним в установленном порядке заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (далее - Соглашение). При этом Соглашение заключается в письменной форме.

2. Виды выплат компенсационного характера

2.1. В Учреждении применяются следующие виды выплат компенсационного характера (далее - выплаты):

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.1.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.1.3. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников Учреждения, осуществляющих в установленном порядке образовательную деятельность (далее - ежемесячная денежная компенсация).

2.2. Выплаты, предусмотренные пунктом 2.1.1 Порядка, устанавливаются в виде повышения должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - повышение). Повышение осуществляется путем установления повышающего коэффициента специфики работы, в составе которого предусматривается коэффициент условий труда.

Коэффициент условий труда и порядок определения его размера устанавливается Порядком определения коэффициента специфики работы в государственных учреждениях социальной защиты Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 18.11.2013 № 355-р.

2.3. Выплаты, предусмотренные пунктом 2.1.2 Порядка, устанавливаются в виде доплаты (в процентах и (или) абсолютных размерах) к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы работников за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее - доплаты).

2.4. Ежемесячная денежная компенсация, предусмотренная пунктом 2.1.3 Порядка, устанавливается в соответствии с правилами, определенными разделом 4 Порядка.

3. Порядок, условия и размеры установления доплат за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.1. Порядок и условия реализации совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение профессий (должностей), а также правила оформления совмещения профессий (должностей) в Учреждении предусматриваются Рекомендациями по применению режимов совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, в государственных учреждениях социального обслуживания, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 12.05.2016 № 124-р.

Примерный перечень совмещаемых профессий (должностей) содержится в приложении № 1 к Порядку.

Правила применения примерных перечней профессий и должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей) содержатся в приложении № 2 к Порядку.

3.1.1. В соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) работнику осуществляется доплата. Размер доплаты может определяться тремя способами:

- в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы по основной профессии (должности);

- в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы по совмещаемой профессии (должности);

- в абсолютном размере.

Способ определения доплаты предусматривается коллективным договором Учреждения. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2. В коллективном договоре Учреждения может устанавливаться предельный (максимально возможный) и минимальный размеры доплат.

Работникам, отработавшим неполный месяц, доплата за совмещение профессий (должностей) начисляется в установленном порядке в размере пропорционально отработанному времени.

Доплаты не устанавливаются, если совмещаемая работа:

- предусмотрена нормами трудовых затрат;

- поручается работнику в установленном порядке в связи с недостаточной загруженностью против действующих норм трудовых затрат по основной работе. Если работнику Учреждения в связи с его недостаточной загруженностью до нормы обслуживания поручается дополнительная работа, то в этом случае доплата не устанавливается.

3.1.3. Размер доплаты может быть уменьшен в порядке и в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения. Доплата за совмещение профессий (должностей) включается в среднюю заработную плату работника в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени, признается в соответствии со статьей 99 ТК РФ сверхурочной работой.

3.2.1. В рамках режима ежедневной работы сверхурочная работа в Учреждении не допускается. При суммированном учете рабочего времени количество сверхурочных работ определяется по истечении учетного периода и составляет разницу между нормальной продолжительностью рабочего времени за учетный период. При этом независимо от того, какой учет рабочего времени установлен в Учреждении, сверхурочным должно считаться время за пределами продолжительности рабочего дня (смены), установленной графиком.

3.2.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется путем установления соответствующей доплаты. Согласно статье 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Указанная норма носит общий характер, то есть применяется во всех случаях независимо от режима рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (доплаты) могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Если в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре размеры доплат за сверхурочную работу не установлены, то применяются размеры указанных доплат, предусмотренные статьей 152 ТК РФ.

3.2.3. По желанию работника, выраженному в письменном виде, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.4. В соответствии со статьей 99 ТК РФ Учреждение обеспечивает учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Отсутствие у работодателя учета проработанного сверхурочного времени не является основанием для отказа в установлении работнику доплаты за сверхурочную работу.

3.3. В соответствии со статьей 153 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.1. Конкретный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляется исходя из:

- а) дневной (часовой) части должностного оклада работника;
- б) среднедневной (среднечасовой) ставки работника.

Применение дневной (часовой) части должностного оклада работника или среднедневной (среднечасовой) ставки устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Если в коллективном договоре (локальном нормативном акте, трудовом договоре) дословно воспроизведены нормы статьи 153 ТК РФ или отсутствуют указанные нормы, размер доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день исчисляется исходя из дневной или часовой ставки (должностного оклада (оклада) без учета других доплат и надбавок.

Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается с учетом повышенного должностного оклада (оклада).

По желанию работника, выраженному в письменной форме, ему может быть предоставлен дополнительный день отдыха. При этом независимо от количества отработанных часов в указанных условиях работнику предоставляется полный день отдыха.

Особенности оплаты труда в нерабочие праздничные дни устанавливаются Разъяснениями о компенсации за работу в праздничные дни, утвержденными Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-2-1 (далее - Разъяснение). Разъяснения действуют в части, не противоречащей ТК РФ - статья 423 ТК РФ.

3.3.2. Выходными днями в соответствии со статьей 111 ТК РФ являются дни еженедельного непрерывного отдыха, определенные коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, принятыми в установленном порядке (далее - Правила). Количество и конкретные дни недели, выступающие в качестве выходных дней, зависят от применяемых в Учреждении режимов рабочего времени. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной - один выходной день в неделю.

В качестве выходных дней рассматриваются дни недели определенные Правилами.

При суммированном учете рабочего времени выходные предусматриваются в утвержденных в установленном порядке графиках работы (сменности). В силу этого выходные дни, установленные указанными графиками, могут предоставляться в различные дни недели.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, определенные статьей 112 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата труда за работу в ночное время осуществляется в виде дополнительной оплаты (доплаты) за работу в ночное время.

3.4.1. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

3.4.2. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Региональным (отраслевым) соглашением между Комитетом Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, на 2017-2019 годы (далее - Региональное соглашение) за каждый час работы в ночное время осуществляется доплата за работу в ночное время в размере 50 процентов стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада в расчете на час работы.

При этом стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в коллективном договоре или трудовом договоре работника, но не ниже размера, предусмотренного Региональным соглашением.

3.5. К работе в других условиях, относящихся к условиям, отклоняющимся от нормальных, относится:

- работа в режиме разделенного на части рабочего дня;
- дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанная с образовательной деятельностью (далее - дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности).

3.5.1. Работа в режиме деления рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ) осуществляется на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюза.

При работе в указанном режиме рабочего времени работнику осуществляется доплата за работу в режиме разделенного на части рабочего дня.

Размер выплачиваемой при работе с разделением рабочего дня на части доплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада, тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты за режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении) работника.

3.5.2. Педагогическим работникам Учреждения осуществляющим образовательную деятельность, устанавливаются доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

Перечень видов дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей педагогических работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом, содержится в приложении № 3 к Порядку.

Размер доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, определяется Комиссией по определению размера доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, создаваемой в Учреждении. При этом размер указанных выплат исчисляется в следующем порядке:

а) определяется часовая ставка педагогического работника за выполнение дополнительной работы по формуле:

$$S_{\text{час}} = \frac{\text{базовая единица}}{72}$$

где:

S - часовая ставка одного педагогического работника за выполнение дополнительной работы;

Базовая единица - размер базовой единицы (рублей), применяемой для расчета за выполнение расчета должностных окладов, тарифных ставок (окладов) работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливаемый Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год;

72 - постоянная величина, определяющая среднемесячное количество часов учебной нагрузки, приходящейся на одного педагогического работника:

б) определяется размер ежемесячной доплаты *i*-му педагогическому работнику по формуле:

$$Q_i = \frac{(S_{\text{час}} \times V_i)}{10} \times K$$

где:

Q - размер ежемесячной доплаты *i*-му педагогическому работнику (рублей);
V - годовой объем дополнительной работы (часов) *i*-го педагогического работника в соответствии с годовым учебным планом;

10 - продолжительность учебного года (месяцев) с 1 сентября по 31 мая;

K - коэффициент неуккомплектованности группы (класса) обучающимися по сравнению с нормативом наполняемости.

При неуккомплектованности группы (класса) обучающимися по сравнению с нормативом наполняемости размер ежемесячной доплаты уменьшается в соответствии с коэффициентом K.

В случае если укомплектованность группы (класса) обучающимися равна нормативу наполняемости, то K = 1,

Если педагогический работник выполняет несколько видов дополнительной работы, не входящих в круг должностных обязанностей, то устанавливается соответствующая доплата за общий годовой объем дополнительной работы.

4. Правила установления ежемесячной денежной компенсации

4.1. Ежемесячная денежная компенсация представляет собой в соответствии со статьей 164 ТК РФ денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

4.2. Педагогическим работникам Учреждения (далее - педагогические работники) согласно пункту 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон) в установленные на день вступления в силу Федерального закона должностные оклады включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Размер ежемесячной денежной компенсации составляет 100 рублей.

При этом к педагогическим работникам относятся работники, занимающие должности, относящиеся к должностям педагогических работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.3. Ежемесячная денежная компенсация включается в должностной оклад педагогических работников в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения.

4.4. Право на ежемесячную денежную компенсацию педагогический работник утрачивает при наступлении следующих случаев:

- прекращение трудовых отношений с Учреждением;
- перевод в установленном порядке на должность, не относящуюся к должностям педагогических работников.

В случае временного перевода педагогических работников на другую работу, не связанную с педагогической работой, включение компенсации в заработную плату не осуществляется на срок временного перевода.

5. Финансирование выплат компенсационного характера

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

5.2. При планировании бюджетных ассигнований, направляемых на установление выплат компенсационного характера, учитываются следующие показатели:

- штатная численность и категории работников, занимающих должности, предусматривающие выплаты компенсационного характера;
- размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга;
- объемы выполняемой работы в условиях, предусматривающих выплаты компенсационного характера, а также прогнозируемые размеры указанных выплат.

6. Заключительные положения

6.1. Выплаты компенсационного характера, за исключением повышения должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы, устанавливаются на основании приказа работодателя и включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение) в качестве обязательных для включения в трудовой договор условий.

6.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.3. Изменение условий установления выплат компенсационного характера, а также размеров указанных выплат допускается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.4. При установлении выплат компенсационного характера учитывается Региональное соглашение.

Перечень профессий рабочих и должностей медицинских, социальных и фармацевтических работников государственных учреждений социальной защиты Санкт-Петербурга, которым может устанавливаться режим совмещения профессий (должностей)

№	Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
1	Медицинская сестра (всех наименований)	Сестра-хозяйка
2	Сестра-хозяйка	Швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений
3	Бухгалтер	Экономист, уборщик служебных и производственных помещений
4	Заведующий складом	Рабочие всех профессий
5	Экономист	Бухгалтер
6	Юрисконсульт	Делопроизводитель, специалист по кадрам
7	Рабочие профессий (должностей)	Рабочие профессий (должностей)

Правила применения примерного перечня профессий и должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей)

1. В Учреждении на основании примерного перечня, предусмотренного приложением № 1 к настоящему Порядку, должен быть утвержден в установленном порядке и с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения конкретный перечень (перечни) профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих, которым производится доплата за совмещение профессий (должностей).

2. Руководитель Учреждения при установлении работникам доплат, предусмотренных перечнями, обязан:

2.1. Утвердить должностную или производственную инструкцию на каждого работника (каждую должность) по штатному расписанию на основе квалификационных характеристик профессий рабочих и должностей служащих.

2.2. Определить содержание и объем работы.

2.3. Обеспечить контроль за выполнением работниками наряду с основной работой обязанностей, возложенных на него по другой профессии (должности).

