

СОГЛАСОВАНО

Совет трудового коллектива
государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Лигово»
Протокол от «21» 03 2017 года № 11

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Санкт-Петербургского
государственного бюджетного учреждения
«Подростково-молодежный центр «Лигово»
Приказ от «21» 03 2017 года № 27
Директор  В.А. Юхневич

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Лигово»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Лигово» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников учреждений по делам молодежи, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга от 14 ноября 2005. N18-р «Об утверждении Методических рекомендаций по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1672 «О системе оплаты труда работников учреждений по делам молодежи, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 ноября 2008 № 678 и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения «Подростково-молодежный центр «Лигово» (далее по тексту – Учреждение), определяет порядок и условия формирования оплаты руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

1.2. Положение распространяет свое действие на всех работников, заключивших трудовые договоры с Учреждением.

1.3. Источником выплаты заработной платы является фонд оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год и образованный за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (субсидий на выполнение государственного задания), а также за счет других источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих Учреждения производится на основе должностных окладов в соответствии со Схемой расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Учреждения (далее – Схема расчета), предусмотренной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» и иными нормативными правовыми актами РФ.

Оплата труда специалистов, служащих Учреждения, не предусмотренных постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (врачи, средний и младший медицинский персонал, социальные работники, работники образования, культуры и другие), производится в порядке, установленном постановлениями Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» в соответствующих отраслях, с учетом условий, предусмотренных постановлением Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (п. 4.1. Распоряжения Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями от 14.11.2005 № 18-р «Об утверждении Методических рекомендаций

по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1672 «О системе оплаты труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга»).

Перечень должностей специалистов, служащих Учреждения, не предусмотренных постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», определен в Приложении к Положению.

1.5. Оплата труда рабочих производится по тарифным ставкам на основе тарифной сетки.

1.6. В Положении используются следующие термины и определения:

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

базовая единица (далее - Бе) - величина прожиточного минимума трудоспособного населения, установленная законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

базовый коэффициент (далее - К) - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад (далее - Бо) - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

должностной оклад (далее - ДО) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени либо выполнении нормы труда, при выполнении работы с определенными условиями труда;

тарифная ставка (оклад) рабочего (далее - ТС) - гарантированный настоящим Положением минимальный уровень оплаты труда рабочего;

тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ;

фонд оплаты труда (далее-ФОТ)-фонд, складывающийся из фонда должностных окладов (ставок заработной платы) и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов (ставок заработной платы) (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов (ДО) и систему тарифных ставок (окладов) рабочих (ТС).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

2.1. Порядок формирования должностных окладов

Размер **должностного оклада** руководителя, специалиста и служащего Учреждения определяется в соответствии со Схемой расчета путем суммирования **базового оклада** и произведений базового оклада на **повышающие коэффициенты**.

Категории и должности работников, для которых устанавливается окладная система оплаты труда, определены в соответствии с перечнем должностей относящихся к категориям руководителей, специалистов и служащих по категориям персонала учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга (приложение к Положению).

Оплата труда специалистов, служащих учреждений по делам молодежи, не предусмотренных Постановлением (работники образования, культуры и другие), производится в порядке, установленном Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 7 апреля 2014 N 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

2.2. Базовый оклад

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада (ставок заработной платы) работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$B_o = B_e \times K$,

где:

B_o - размер базового оклада работника;

B_e - величина базовой единицы, т.е. размер прожиточного минимума трудоспособного населения, установленный законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

K - коэффициент уровня образования работника.

Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом ОСОТ.

Образовательному уровню работника с основным общим образованием присваивается коэффициент 1,0.

Для уровней образования выше основного общего устанавливаются повышающие коэффициенты.

Базовый коэффициент устанавливается для каждого уровня образования в следующих размерах:

Таблица 1

| Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового коэффициента | | |
|---|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| | Руководители | Специалисты | Служащие |
| Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры(адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки | 1,60 | 1,60 | 1,60 |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист» | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр» | 1,4 | 1,4 | 1,4 |
| 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 среднем общем образовании | 1,04 | 1,04 | 1,04 |
| Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании | 1,00 | базовая единица | базовая единица |

Уровень образования работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга при установлении базового оклада определяется на основании соответствующих документов

об образовании (дипломов, аттестатов) независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования при установлении базового оклада, определенные по должностям работников учреждений по делам молодежи Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Наличие у работников категорий «руководители» и «специалисты» диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций.

2.3. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (К1, К2, К3, К4, К5):

- К1 – Коэффициент стажа работы;
- К2 – Коэффициент специфики работы;
- К3 – Коэффициент квалификации работника;
- К4 – Коэффициент масштаба управления;
- К5 – Коэффициент уровня управления;

Размеры повышающих коэффициентов для определения должностного оклада директора Учреждения устанавливаются Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга.

Размеры повышающих коэффициентов для определения должностных окладов руководителей структурных подразделений и служб, специалистов и служащих Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии со Схемой расчета.

2.3.1. Коэффициент стажа работы (К1)

Для работников, прошедших тарификацию на должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие», устанавливается пять стажевых групп (таблица 2). При этом порядок исчисления стажа работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.

Повышение за стаж рассчитывается путем умножения базового оклада на коэффициент стажа и прибавляется к базовому окладу.

Значения К1 приводятся в таблице 2:

| | Специалисты | Служащие |
|-----------------------------|-------------|-----------|
| 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 | 0,10-0,15 |

Работникам, занимающим должности в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 ноября 2008 № 678) учитывается стаж работы по специальности в учреждениях и организациях, независимо от их форм собственности.

Коэффициент стажа работы не распространяется на руководителей всех уровней управления и рабочих.

Категориям работников определенных в статье 3-1 Закона. Имеющим стаж работы от 0 до 2 лет, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьей 3-1 Закона в размерах согласно приложению 4 к закону.

2.3.2. Коэффициент специфики работы (К2)

Учреждения по делам молодежи разделены на типы согласно классификатору типов учреждений для установления коэффициента специфики работы (приложение 5 Методических рекомендаций по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1672 «О системе оплаты труда работников учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга», утвержденных распоряжением Распоряжение Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями Санкт-Петербурга от 14.11.2005 N 18-р).

Учреждения относятся к 2 типу (группе) учреждений по оплате труда.

Повышение за специфику работы рассчитывается путем умножения базового оклада на коэффициент специфики работы и прибавляется к базовому окладу.

| Наименование коэффициента | Тип учреждения | Руководители | Специалисты | Служащие |
|------------------------------|----------------|--------------|-------------|----------|
| Коэффициент специфики работы | Группа 2 | 0,05-0,25 | 0,10-0,35 | 0,15 |

2.3.3. Коэффициент квалификации (К3).

Применяется для исчисления должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации, а также имеющим ученую степень и (или) почетное звание при условии их соответствия профилю Учреждения или профилю деятельности.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию или коэффициента за ученую степень с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР. Повышение за квалификацию рассчитывается путем умножения базового оклада на коэффициент квалификации и прибавляется к базовому окладу.

Значения К3 приводятся в таблице 3:

| Квалификационная категория: | Руководители | Специалисты | Служащие | Рабочие |
|---|--------------|-------------|----------|---------|
| Высшая категория | 0,30 | 0,30 | - | - |
| 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 | 0,15 |

- коэффициент за наличие ученой степени устанавливается сотрудникам, имеющим научную степень кандидата или доктора наук, соответствующей профилю Учреждения или выполняемой работе;
- коэффициент устанавливается за наличие почетных званий СССР, Российской Федерации (на основании Положения, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений

о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации)), название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» и соответствующих профилю Учреждения или выполняемой работе;

- коэффициент устанавливается за наличие ведомственных знаков отличий в труде на основании соответствующих нормативных документов.

При расчете должностного оклада коэффициент квалификации следует определять путем суммирования не более трех коэффициентов, а именно: за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетное звание Российской Федерации, СССР или за ведомственный знак отличия в труде.

В случае наличия у работника почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде при определении коэффициента квалификации учитывается только один из данных коэффициентов по выбору работника.

- для руководителей коэффициент квалификации будет применяться только после принятия нормативно-правового акта Правительства Санкт-Петербурга, определяющего порядок аттестации руководителей и присвоения им квалификационных категорий.

2.3.4. Коэффициент масштаба управления (К4) - объемный показатель деятельности Учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства Учреждения или структурным подразделением. К4 применяется исключительно для расчета должностных окладов работников Учреждения, относящихся к категории «руководители» и определяется в зависимости от показателей, относящихся Учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителей. Учреждение относится к 2 группе по оплате труда руководителей. Коэффициент масштаба управления равен 0,50.

2.3.5. Коэффициент уровня управления (К5) оценивает уровень управления – должность, занимаемую руководителем в структуре управления Учреждением. Для этой цели выделяются три уровня управления (таблица 4).

Таблица 4.

Коэффициенты уровня управления

| Уровни управления | Перечень должностей | Значение коэффициента |
|--------------------------|--|------------------------------|
| Уровень 1 | Руководители | 0,70 |
| Уровень 2 | Заместители руководителей | 0,50 |
| Уровень 3 | Руководители структурных подразделений | 0,30 |

По должностям руководителей, наименования которых не поименованы в таблице 4, уровни управления следует определять по аналогии, руководствуясь положениями об отделах, цехах, должностными инструкциями, содержанием и объемом поручаемых функций.

2.4. Порядок исчисления должностного оклада

При формировании ФДО работников Учреждение, направляемого для выплаты им должностных окладов (ставок заработной платы), предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям категорий «руководители» и «специалисты» выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент 1,2.

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов, устанавливаемых на основании тарификационного списка сотрудников Учреждения.

Порядок исчисления должностных окладов приводится ниже:

Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

$$\text{ДОрук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5},$$

где:

ДОрук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации работника;

К4 - коэффициент масштаба управления;

К5 - коэффициент уровня управления.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника категории «специалисты» исчисляется по формуле:

$$\text{ДОсп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К1} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3},$$

где:

ДОсп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа;

К2 - коэффициент специфики работы;

К3 - коэффициент квалификации.

Должностной оклад работника категории «служащие» исчисляется по формуле:

$$\text{ДОс} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К1} + \text{Бо} \times \text{К2},$$

где:

ДОс - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К1 - коэффициент стажа;

К2 - коэффициент специфики работы.

Изменение размеров должностных окладов работников Учреждения производится в следующих случаях:

изменения размера базовой единицы;

получения образования или восстановления документов об образовании- со дня представления соответствующего документа;

увеличения стажа работы-со дня достижения соответствующего стажа, если подтверждающие документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа, подтверждающего стаж работника;

присвоение почетных званий – со дня присвоения почетного звания. При этом днем присвоения является дата решения органа государственной власти, уполномоченного осуществлять присвоение почетных званий;

присвоения квалификационной категории- с даты приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

присуждение ученой степени кандидат наук- с даты решения диссертационного совета после принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук- с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

изменение группы по оплате труда руководителей- со дня принятия решения органом управления по подчиненности Учреждения;

изменения размера коэффициента специфики, коэффициента масштаба управления, коэффициента уровня управления для конкретных работников или подразделений Учреждения- на основании решения руководителя Учреждения;

внесения изменений в нормальные правовые акты, регулирующие оплату труда работников Учреждения,- с даты вступления в силу соответствующего нормативного акта.

В случае наступления у работника права на изменение размера должностного оклада, выплата заработной платы исходя из более высокого размера оплаты труда производится со дня наступления указанного права.

В связи с изменением размера должностного оклада работника на него оформляется новый тарификационный список и издается приказ по Учреждению с указанием оснований для изменения должностного оклада.

Изменение разряда оплаты труда работникам является изменением существенных условий трудового договора и осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

3. Оплата труда рабочих

Ставки (оклады) работников Учреждения, отнесенных к профессиям рабочих, определяются на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга:

| | | | | | | | | |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Разряд 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 |

Повышающие коэффициенты для расчета ставок окладов рабочих

| № пп | Наименование повышающего коэффициента | Основание для повышения тарифной ставки (оклада) | Величина повышающих коэффициентов |
|------|---------------------------------------|--|-----------------------------------|
| 1 | Коэффициент специфики работы | Тип (группа 1) | 0,20 |
| | | Тип (группа 2) | 0,15 |
| 2 | Коэффициент квалификации | Почетные звания РФ, СССР | 0,30 |
| | | Ведомственные знаки отличия в труде | 0,15 |

Ставки (оклады), определенные на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда (базовая единица) устанавливается ежегодно законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

Тарифная ставка рабочих (ТС) определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент:

$$ТС = Бе \times Тк,$$

где:

ТС - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Бе - базовая единица;

Тк - тарифный коэффициент.

Разряды оплаты труда рабочих определяются по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессией рабочих с 1-го по 6-й разряды тарифной сетки рабочих.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере по результатам аттестации рабочего места в соответствии с действующими нормативными документами (ст. 146, 147 Трудового кодекса).

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, согласно приложению 2 Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1672 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений по делам молодежи, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

Установление высококвалифицированным рабочим тарификационных ставок (окладов) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки производится в строго индивидуальном порядке с учетом квалификации и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда Учреждения и может носить как постоянный, так и временный характер. В Учреждении могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

4. Выплата заработной платы

4.1. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц:

4.1.1. за первую половину месяца – не позднее 27 числа;

4.1.2. за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц) – не позднее 12 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится в последний рабочий день перед выходным или нерабочим праздничным днем.

4.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5. Заключительные положения

5.1. Все вопросы, не урегулированные Положением, разрешаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ, а также приказами и распоряжениями директора Учреждения.

5.2. В случае возникновения спора между сторонами он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров работника и администрации Учреждения, а в случае не достижения согласия он подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Положение вступает в силу с 01 апреля 2017 года.

5.4. Внесение изменений и дополнений в Положение оформляется приказами по Учреждению.

5.5. С вступлением в силу данного Положения об оплате труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих все ранее утвержденные Положения об оплате труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих утрачивают силу.

**Примерный перечень
должностей относящихся к категории руководителей, специалистов и служащих государственных
учреждений по делам молодежи Санкт-Петербурга**

Руководители (РУК):

директор (руководитель);
заместитель директора (по направлениям деятельности);
главный инженер;
главный администратор (балетмейстер, режиссёр, хормейстер, художник, художественный руководитель, специалист по спорту);
заведующий структурным подразделением (подростково-молодежным клубом, домом молодежи и др.);
заведующий хозяйством (заведующий складом);
начальник отдела.

Специалисты (СП):

инструктор по спорту;
инструктор по физической культуре;
методист, инструктор-методист (включая старшего);
руководитель кружка;
специалист по закупкам;
специалист по охране труда;
специалист по кадрам;
специалист по работе с молодежью;
социальный работник по работе с молодежью;
юрисконсульт.

Отнесение общеотраслевых должностей к категориям «руководитель», «специалист», «служащий» осуществляется в соответствии с нормативно-правовым документом, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года N 37.

Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года №37 утвержден Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, в том числе

[раздел](#) «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

входят должности: заведующий подростково-молодежного клуба, руководитель кружка.

[раздел](#) "Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи"

входят должности: Специалист по работе с молодежью, Специалист по социальной работе с молодежью.

[раздел](#) "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта"

входят должности: Инструктор по спорту.

[раздел](#) "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

входят должности: Инструктор по физической культуре, методист.

[раздел](#) "Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда"

входят должности: специалист по охране труда.