

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение  
«ЦАРСКОСЕЛЬСКИЙ КАМЕРНЫЙ ХОР  
«ПЕТЕРБУРГСКИЕ СЕРЕНАДЫ»

ПРИКАЗ № 166

Санкт-Петербург, г. Пушкин

30 декабря 2016 год

**Об утверждении и введении в действия  
Положения «Об оплате труда работников  
Санкт-Петербургского Государственного  
бюджетного учреждения  
«Царскосельский камерный хор  
«Петербургские серенады»**

В целях регламентирования механизма расчета и выплаты заработной платы, полагающейся сотрудникам в СПб ГБУ «Камерный хор «Петербургские серенады» (далее – Учреждение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами законодательства РФ и города Санкт-Петербурга

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников СПб ГБУ «Камерный хор «Петербургские серенады».
2. Ввести в действие с 30 декабря 2016 года "Положение об оплате труда работников СПб ГБУ «Камерный хор «Петербургские серенады».



Директор

А.М. Климентьев



**УТВЕРЖАЮ**

Директор Санкт-Петербургского государственного  
бюджетного учреждения «Царскосельский  
камерный хор «Петербургские серенады»

А.М. Климентьев

«30» декабря 2016г.

Приказ от 30.12.2016г. №166

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **Об оплате труда работников**

#### **Санкт-Петербургского Государственного бюджетного учреждения «Царскосельский камерный хор «Петербургские серенады»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами законодательства РФ и Санкт-Петербурга и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников СПб ГБУ «Камерный хор «Петербургские серенады» (далее - учреждение.)

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с учреждением трудовых договоров и принятых на работу на основании приказа директора учреждения (далее – «работники»).

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении, как по основному месту работы, так и по внешнему совместительству в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе стимулирующие и поощрительные выплаты, выплачиваемые в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

### **2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

2.1.1. Должностной оклад.

2.1.2. Стимулирующие и компенсационные выплаты в виде надбавок, доплат, премиальных выплат, материальной помощи.

2.2. Источником средств, направляемых на оплату труда, является единый фонд оплаты труда учреждения, формирующийся из фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, и средств, полученных учреждением от предпринимательской деятельности (далее ПД).

2.3. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей за календарный месяц; определяется тарификационной системой расчета должностного оклада на основе базового оклада с учетом повышающих коэффициентов без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3.1. Базовый оклад зависит от базовой единицы и базового коэффициента уровня образования.

2.3.2. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации в соответствии с законодательством.

2.3.3. Коэффициент уровня образования определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании, выданными государственными и негосударственными образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

2.3.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы); условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы); квалификации (коэффициент квалификации); масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления) согласно Приложению № 1.

2.3.5. Размер должностного оклада рассчитывается по формуле:

$$\text{Должностной оклад} = \text{Базовый оклад} \times (1 + \text{Сумма коэффициентов})$$

2.4. Изменение размеров должностного оклада производится в случае:

- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоения почетных званий – со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня подписания приказа директора учреждения;
- изменения стажа работы – на 01 января следующего года;
- на дату ввода нового штатного расписания;

В случае наступления у работника права на изменения размера должностного оклада в период его пребывания в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого размера оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Изменение должностного оклада работника оформляется приказом директора учреждения.

2.6. При определении времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

- " время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- " время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;
- " время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- " период временной нетрудоспособности;
- " период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- " период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

### **3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

3.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- I часть зарплаты – 29-го числа каждого месяца;
- II часть зарплаты – 14-го числа каждого месяца.

3.2. Начисление заработной платы производится в соответствии с табелями учета рабочего времени.

3.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

3.4. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. Денежные средства перечисляются на личную банковскую карту работника.

3.5. Четырнадцатого числа каждого месяца (в день выплаты II части зарплаты) каждому работнику должен выдаваться расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.6. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

3.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

3.10. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работника за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

#### **4. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

##### **4.1. Общие положения**

4.1.1. Материальное стимулирование устанавливается в целях создания условий для повышения активности и инициативы работников, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду и социальной защищенности работников учреждения, отражает принципы справедливости, дифференцированного подхода оценки труда по конечному результату.

4.1.2. Для материального поощрения работников учреждения могут устанавливаться следующие виды материального стимулирования работников:

- *надбавки* – увеличение заработной платы на определенный промежуток времени (год, полугодие, квартал, месяц, другой период) за сложность, напряженность и высокое качество работы по основной должности работника, дополнительное разовое или периодическое увеличение заработной платы работника за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника или в качестве компенсации за работу сверх нормативов условий и режима труда;

- *премия* – текущая или единовременная выплата за успешное и качественное выполнение работы за определенный промежуток времени согласно утвержденным критериям;

- *материальная помощь* – единовременное денежное пособие работникам в связи со сложным финансовым положением, состоянием здоровья или иными социально-экономическими причинами.

##### **4.2. Порядок установления надбавок**

4.2.1. Надбавки к должностным окладам могут устанавливаться работникам, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, сложность и напряженность, за важность решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, значительном объеме выполняемых поручений, за высокие достижения в работе, высокую исполнительскую дисциплину, увеличение объема выполняемой работы в пределах установленного фонда оплаты труда, при этом надбавки устанавливаются при условии качественного выполнения основного объема работы в соответствии с должностными обязанностями согласно Приложению № 2.

4.2.2. Размер надбавки каждому работнику устанавливается индивидуально согласно Приложению № 2.

4.2.3. Надбавки работникам могут устанавливаться на определенный период (год, полугодие, квартал, месяц, а также могут носить временный характер) с учетом выделенных средств и финансовых возможностей учреждения.

4.2.4. Надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу согласно Приложению № 2 по одному или нескольким критериям.

4.2.5. Решение об установлении надбавок принимается Комиссией по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера (**далее Комиссия**) и оформляется протоколом.

4.2.6. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

4.2.7. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться артистическому персоналу учреждения Комиссией по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с протоколом специально созданной комиссии на основании листа проверки профессиональных навыков артистов, включающей чтение нот с листа и подготовку заданного музыкального произведения к исполнению (Приложение № 3). В состав Комиссии могут входить художественный руководитель, главный хормейстер, репетитор по вокалу, руководители музыкальных коллективов. Утверждает лист проверки директор учреждения. Для расчета суммы надбавки определяется средний балл по 5-ти бальной шкале (Приложение №4). Оценка по 5-бальной

системе пересчитывается на 10-бальную систему (Приложение № 4). Полученному баллу по 10-бальной системе соответствует сумма надбавки к должностному окладу, рассчитываемая в процентах от должностного оклада.

4.2.8. Из фонда экономии заработной платы и заработанных средств от предпринимательской деятельности могут устанавливаться персональные надбавки следующим категориям сотрудников: заместителю директора по АХЧ, главному администратору, художественному руководителю, главному хормейстеру, репетитору по вокалу, чтецу-мастеру художественного слова, заведующей костюмерной, инспектору по кадрам, специалисту по закупкам, менеджеру по культурно-массовому досугу, вахтерам-сторожам.

4.2.9. Размеры персональных надбавок могут устанавливаться в размерах до 120 % к окладу.

**4.3.** Надбавки устанавливаются путем издания приказа директора учреждения на основании протокола заседания Комиссии по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера (**далее Комиссия**), а также служебной записки (Приложение № 5) непосредственного руководителя и/или листа проверки профессиональных навыков, трудовыми договорами в процентном отношении к должностному окладу работника согласно Приложению № 2.

#### **4.4. Порядок отмены (уменьшения, увеличения) стимулирующих выплат**

4.4.1. Директор вправе увеличивать в пределах размеров, указанных в Приложении №2, или уменьшать размер надбавок и доплат, а также отменять доплаты и надбавки на основании решения Комиссии по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера, оформленного протоколом заседания Комиссии по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4.2. Работникам учреждения могут быть отменены доплаты и надбавки, либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- за нарушение должностных инструкций
- за некачественное выполнение работы
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины
- отсутствия финансирования;
- прекращения выполнения дополнительных обязанностей в силу объективных причин (перехода на другую работу, болезни, препятствующей выполнению работы и т.п.);
- окончания срока действия доплат или надбавок;
- отказа работника от выполнения дополнительной работы, за которую были определены доплаты или надбавки;
- наличие обоснованных жалоб.

4.4.3. Решение Комиссии по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера об отмене, уменьшении или увеличении выплат стимулирующего характера отражаются в приказе директора учреждения.

#### **4.5. Премии**

4.5.1. Премии работникам учреждения могут производиться по решению Комиссии по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера учреждения в пределах премиального фонда и фонда материального поощрения, которые могут формироваться из средств от доходов, полученных от предпринимательской деятельности (ПД) и составлять не более 80 % всей суммы, а также из фонда экономии заработной платы.

4.5.2. Работникам учреждения могут быть установлены единовременные (разовые) премии:

- по результатам работы за месяц, квартал, год;
- по итогам выполнения важных заданий, участие в значимых концертных мероприятиях и концертах;
- премию к юбилейной дате (50 лет, наступление пенсионного возраста, 60,70 лет);

4.5.3. Премиями к юбилейным датам работники учреждения награждаются за труд в учреждении, положительно зарекомендовавшие себя на протяжении всего времени на данном месте работы и личный вклад в общие результаты деятельности учреждения.

Размер премии утверждает директор учреждения на основании протокола заседания Комиссии по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера в рамках предпринимательской деятельности.

4.5.4. При начислении премии учитываются следующие факторы, определяющие степень участия конкретного работника в рабочем процессе:

- участие в особо важных концертах и праздничных мероприятиях учреждения;
- проявленную инициативу, способствующую дальнейшему совершенствованию творческого процесса;
- внедрение и расширение новых форм платных услуг, кроме концертных выступлений, а также личное участие в них.

4.5.5. Решение о выплате работникам премии оформляется приказом директора учреждения на основании протокола заседания Комиссии по рассмотрению выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также служебной записки (Приложение № 5) непосредственного руководителя.

4.5.6. Премия не начисляется:

- работникам, имеющим взыскания;
- при нарушении трудовой дисциплины, создании нездорового психологического климата в коллективе;
- неудовлетворительное содержание служебных помещений костюмов для выступлений;
- работникам, уволенным из штата к моменту издания приказа о премировании.

#### **4.6. Материальная помощь**

4.6.1. Материальная помощь может выплачиваться из фонда экономии заработной платы и заработанных средств от предпринимательской деятельности по заявлению сотрудников в следующих случаях:

- в связи со смертью ближайших родственников (мать, отец, супруг, дети);
- в связи с тяжелым заболеванием, требующим дорогостоящего лечения;
- в связи с рождением ребенка.

4.6.2. Конкретный размер материальной помощи устанавливает Комиссия.

4.7. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливается главой администрации Пушкинского района.

#### **4.8. Выплаты молодым специалистам.**

4.8.1. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

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

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

4.8.2. Размер денежной выплаты молодым специалистам устанавливается согласно таблице

| N<br>п/п | Наименование выплат                   | Категория работников (получателей выплат)                                                                                                                 | Размер<br>выплат,<br>руб. |
|----------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1        | 2                                     | 3                                                                                                                                                         | 4                         |
| 1        | Денежные выплаты молодым специалистам | Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании                                                                        | 2000                      |
|          |                                       | Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена | 1500                      |

4.8.3. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу и распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.

\* Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:  
получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;  
впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;  
состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы."

#### 4.9. Компенсационные выплаты.

Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при различной квалификации;
- совмещения профессий (должностей);
- работа в ночное время.

4.9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.9.2. Надбавка за совмещение профессий (должностей). Доплата за выполнение работ по совмещаемой профессии (должности) может устанавливаться в размере до 100 %.

4.9.3. Надбавка за работу в ночное время. Ночным временем считается работа с 22:00 до 6:00. Надбавка устанавливается вахтером (сторожам) в соответствии с табелем учета рабочего времени на основании приказа директора учреждения.

## **6. Случаи сохранения среднего заработка.**

6.1 Пребывание работника в ежегодном очередном, дополнительном и учебном отпусках в пределах размера, установленного статьей 173 ТК РФ.

6.2 Служебная командировка. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха предприятия, на которое командирован работник. Взамен дней отдыха, неиспользованных во время командировки, другие дни отдыха не предоставляются, кроме случаев, когда работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни. Особенности оплаты работника, находящегося в командировке дополнительно регламентируются инструкцией.

6.3 При прохождении медицинского обследования работниками, которые обязаны проходить такое обследование.

6.4 При выполнении работы беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до 1,5 лет.

6.5 При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы (легкий труд), на другую постоянную нижеоплачиваемую работу сроком на один месяц. При переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием и (или) иным повреждением здоровья, связанным с трудовой деятельностью на ОАО "Предприятие" - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

6.6 При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.7 При временном переводе на другую работу, в случае производственной необходимости.

6.8 При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

6.9 В прочих случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, иными нормативно-правовыми актами.

## **5. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

5.1. Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
СПБ ГБУ «Камерный хор «Петербургские серенады»,  
утвержденному приказом от «30» декабря 2016г. №166

Схема расчета должностных окладов

| N<br>п/п                                     | Наименование<br>коэффициента         | Основание для повышения<br>величины базовой единицы                                                                                                                                                            | Величина базового коэффициента и<br>повышающих коэффициентов<br>для категорий работников |                 |
|----------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|                                              |                                      |                                                                                                                                                                                                                | Руководители                                                                             | Специалисты     |
| 1                                            | 2                                    | 3                                                                                                                                                                                                              | 4                                                                                        | 5               |
| 1. Базовый коэффициент                       |                                      |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                          |                 |
| 1.1                                          | Коэффициент<br>уровня<br>образования | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры                                                                                                                          | 1,6                                                                                      | 1,6             |
|                                              |                                      | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"                                          | 1,5                                                                                      | 1,5             |
|                                              |                                      | Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Бакалавр"                                                                          | 1,4                                                                                      | 1,4             |
|                                              |                                      | Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена; по программам подготовки квалифицированных рабочих | 1,30                                                                                     | 1,30            |
|                                              |                                      |                                                                                                                                                                                                                | 1,28                                                                                     | 1,28            |
|                                              |                                      | Среднее (полное) общее образование                                                                                                                                                                             | 1,04                                                                                     | 1,04            |
|                                              |                                      | Основное общее образование                                                                                                                                                                                     | 1,00                                                                                     | Базовая единица |
| 2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу |                                      |                                                                                                                                                                                                                |                                                                                          |                 |
| 2.1                                          | Коэффициент стажа<br>работы*         | Стаж работы более 20 лет                                                                                                                                                                                       | -                                                                                        | 0,5             |
|                                              |                                      | Стаж работы от 10 до 20 лет                                                                                                                                                                                    | -                                                                                        | 0,4             |
|                                              |                                      | Стаж работы от 5 до 10 лет                                                                                                                                                                                     | -                                                                                        | 0,35            |
|                                              |                                      | Стаж работы от 2 до 5 лет                                                                                                                                                                                      | -                                                                                        | 0,30            |
|                                              |                                      | Стаж работы от 0 до 2 лет                                                                                                                                                                                      | -                                                                                        | 0,10            |
|                                              |                                      | Молодые специалисты                                                                                                                                                                                            | -                                                                                        | 0,20            |
| 2.2.                                         | Коэффициент                          | Тип 3                                                                                                                                                                                                          | 0-0,30                                                                                   | 0-0,30          |

|     |                                    |                                                    |         |      |
|-----|------------------------------------|----------------------------------------------------|---------|------|
|     | специфики работы                   |                                                    |         |      |
| 2.3 | Коэффициент квалификации работника | <i>Квалификационная категория:</i>                 |         |      |
|     |                                    | Ведущий мастер сцены                               | -       | 0,35 |
|     |                                    | Ведущий концертмейстер                             | -       | 0,35 |
|     |                                    | Высшая категория                                   | -       | 0,33 |
|     |                                    | Ведущая категория                                  | -       | 0,30 |
|     |                                    | Первая категория                                   | -       | 0,20 |
|     |                                    | Вторая категория                                   | -       | 0,15 |
|     |                                    | <i>Ученая степень:</i>                             |         |      |
|     |                                    | доктор наук                                        | 0,40    | 0,40 |
|     |                                    | кандидат наук                                      | 0,35    | 0,35 |
|     |                                    | Почетные звания Российской Федерации, СССР:        |         |      |
|     |                                    | "Народный..."                                      | 0,40    | 0,40 |
|     |                                    | "Заслуженный..."                                   | 0,20    | 0,20 |
|     |                                    | Ведомственные знаки отличия в труде                | 0,15    | 0,15 |
| 2.4 | Коэффициент масштаба управления    | <i>Группа 3</i>                                    |         |      |
|     |                                    | Уровень 1 - руководители                           | 0,35    | -    |
|     |                                    | Уровень 2 - заместители руководителей              | 0,20    | -    |
|     |                                    | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,15    | -    |
| 2.5 | Коэффициент уровня управления      | Уровень 1 - руководители                           | 0,70    | -    |
|     |                                    | Уровень 2 - заместители руководителей              | 0,50    |      |
|     |                                    | Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,3-0,1 | -    |

\* Для расчета коэффициента стажа работы для специалистов установлен шаг, равный одному году

| Стаж работы  | Δ (для специалистов) с шагом 1 год |
|--------------|------------------------------------|
| Более 20 лет | 0,01                               |
| От 10 до 20  | 0,005                              |
| От 5 до 10   | 0,01                               |
| От 2 до 5    | 0,08                               |
| От 0 до 2    | 0,02                               |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников СПб ГБУ «Камерный хор «Петербургские серенады», утвержденному приказом от «30» декабря 2016г. № 166

Размеры доплат и надбавок

| Наименование доплат/надбавок                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Размер доплат и надбавок (%) к должностному окладу |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b><u>Для артистического и художественного персонала</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                    |
| За исполнение сольных партий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | до 50%                                             |
| За участие в проводимых учреждением выездных концертах                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | до 20%                                             |
| За яркую творческую индивидуальность и признание зрителей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | до 50%                                             |
| За профессиональное мастерство                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | до 70%                                             |
| За руководство музыкальным коллективом                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | до 20%                                             |
| <b><u>Для прочего персонала</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                    |
| За рациональное использование материально-технического ресурса, бережное отношение к оборудованию                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | до 20%                                             |
| За заключение выгодных договоров о сотрудничестве, в т.ч. за инициативу по привлечению внебюджетных (спонсорских) средств                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | до 50%                                             |
| За развитие платных услуг                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | до 20%                                             |
| <b><u>Для всех категорий персонала</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                    |
| За совмещение профессий (должностей) - выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии соответствующей должностной инструкции;                                                                                                                                                                           | до 100 %                                           |
| За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормами оплаты труда;                                                                                                            | до 100 %                                           |
| За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника — выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности), обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место | до 100 %                                           |

Прощито, проку-  
мировано 14  
1 четверта часть  
месте  
инкаменто каррми

М. К.

И. Ф. Митенко Н. В.

