

Утверждаю
Директор ГБОУ ДОД
«Центр Физ»
А.И.Соминский

« 29 » декабря 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей «Центр Физкультура и Здоровье»

1. Целями введения настоящего Положения являются:

- увеличение гарантированной части оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр Физкультура и Здоровье», далее по тексту: «Учреждение»;
- унификация подходов к формированию окладов работников Учреждения;
- создание стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников Учреждения, его профессионально-квалифицированной структуры;
- обеспечение повышения уровня реальной заработной платы работников Учреждения.

2. Предмет регулирования настоящего Положения

Настоящее положение подготовлено на основании Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 « Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

- постановления правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 30.01.2008 № 89 « О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1675»;
- распоряжения Комитета по физической культуре и спорту от 19.09.2008 № 66-р « Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- распоряжения Комитета по физической культуре и спорту от 22.12.2010 № 220-р «О внесении изменений в распоряжении Комитета по физической культуре и спорту от 19.09.2008 № 66-р»;
- Закона Санкт-Петербурга от 14.12.2009 № 532-105 «Об основах политики Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта» (принят ЗС 11.11.2009 г.), в бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год»;
- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 14.12.2015 № 1139 « О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671»;
- распоряжения Комитета по физической культуре и спорту от 21.12.2015 № 490-р «О внесении изменений в распоряжении Комитета по физической культуре и спорту от 19.09.2008 № 66-р».
- Закон Санкт-Петербурга о внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга от 05.12.2005 г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 23.12.2015 г.
- постановление Правительства Санкт-Петербурга от 2 октября 2017 года N 828 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта».

3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- окладная система оплаты труда (далее ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
- базовая единица – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается Законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- фонд оплаты труда (далее ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд надбавок и доплат (далее ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и прочее, настоящие как регулярный, так и разовый характер, премиальные выплаты материальной помощи и пр.;
- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда;
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут носить постоянный или временный характер;
- премиальные выплаты.

4. Категории и должности работников Учреждения, оплата труда которых регулируется настоящим Положением.

На отраслевую (окладную) систему оплаты труда переводятся следующие категории работников учреждения:

- Руководящие работники (РУК);
- Специалисты (СП);
- Служащие.

5. Порядок расчета и установления должностного оклада работников категории «Рабочие» определяется в соответствии с пунктом 10 данного Положения.

6. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее ФДО) и фонда надбавок и доплат (далее ФНД). При формировании ФДО работников учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства, согласно штатному расписанию в расчете на год. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \cdot \text{Кнд.}$, где

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФС – фонд ставок рабочих;

Кнд – коэффициент фонда надбавок и доплат.

7. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Размер должностного оклада (далее –ДО) руководителей, специалистов и служащих учреждения, определяется путем суммирования базового оклада (далее – БО) и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада (далее – БО) руководителей, специалистов и служащих учреждения, является составной частью должностного оклада (далее – ДО) и равен произведению базовой единицы (далее – БЕ) на базовый коэффициент. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего учреждения, (коэффициент уровня образования – далее Ко), в размере согласно таблицы № 1.

$$\text{БО} = \text{БЕ} \cdot \text{Ко}$$

При установлении базового оклада учитывается образование соответствующее тарифно-квалификационным характеристикам по данной должности.

Образовательному уровню работника с «основным общим образованием» присваивается коэффициент 1.0. Для уровней образования выше неполного среднего устанавливаются повышающие коэффициенты.

Базовый коэффициент устанавливается для каждого уровня образования для различных категорий работников в следующих размерах:

Таблица №1

Основание для повышения базовой единицы	Величина коэффициента для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Неполное либо незаконченное высшее образование документ, выданный до 1.09.2013; среднее профессиональное образование, полученное по программе подготовки специалистов среднего звена	1,28-1,33	1,28-1,33	1,28-1,33
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	Базовая единица	Базовая единица

Уровень образования при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Требования к уровню образования при установлении базового оклада определены по должностям работников учреждения и предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности главного бухгалтера, бухгалтера, главного инженера, главного энергетика, инженера, инженера по охране труда, техника, экономиста, юрисконсульта, врача, медицинской сестры, тренера по спорту и инструктора по спорту.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, базовый оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «специалист», «магистр» дает право установления базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», дает право установления базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра.

Наличие у работника справки об обучении в высшем учебном заведении, предоставляемую им ежегодно, дает ему право на установление базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих неполное высшее образование.

8. Повышающие коэффициенты.

Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (Кст, Ксп, Ккв, Кму, Куу).

8.1. Коэффициент стажа работы (Кст).

Специалистам, приступившим к работе в течении 2-х лет после окончания учебного заведения по специальности устанавливается коэффициент стажа в размере 0,1.

Для работников, относившихся по единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих к категориям «Специалист» и «Служащий» учреждений устанавливается пять стажевых групп.

Таблица №2

	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж более 20 лет	-	0,45	0,30
Стаж от 10 до 20 лет	-	0,40	0,25
Стаж от 5 до 10 лет	-	0,35	0,20
Стаж от 2 до 5 лет	-	0,30	0,15
Стаж от 0 до 2 лет	-	0,05-0,25	0,05-0,10

Специалистам, приступившим к работе не позднее 3-х лет после окончания учебного заведения по специальности, устанавливается коэффициент стажа в размере не менее 0,15. При установлении коэффициента стажа учитывается стаж работы по специальности. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке. При

подсчете стажа работы периоды работы суммируются. Основным документом, подтверждающим стаж работы, для назначения заработной платы является трудовая книжка установленного образца. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа должны быть оформлены в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Коэффициент специфики работы (Ксп).

Коэффициент специфики работы определяется в соответствии с учетом типа учреждения, работа в котором дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов работников учреждения.

Тип 1 – училища олимпийского резерва (УОР), а также спортивные школы (отделения) по адаптивной физической культуре и спорту;

Тип 2 – школы высшего спортивного мастерства;

Тип 3 – специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва (применяется также для тренеров-преподавателей ШВСМ, работающих на этапах НП, УТ);

Тип 4 – Детско-юношеские спортивные школы (ДЮСШ) (применяется также для тренеров-преподавателей неспециализированных отделений СДЮШОР);

Тип 5 – другие учреждения.

Таблица №3

Наименование коэффициента в	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициентов для категорий работников			
		Руководители и	Специалисты	Служащие	Рабочие *
Коэффициент специфики работы	Тип 5	0,1	0,1	0,1	0,6

*Механик по обслуживанию звуковой техники;

*Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

*Водитель автомобиля.

8.2.1. Для специалистов Центров физической культуры, спорта и здоровья администраций районов Санкт-Петербурга, коэффициент специфики устанавливается в следующих размерах:

Таблица №3.1

Наименование должности и условия для установления коэффициента	Величина коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
1. Инструктор по спорту, инструктор по работе с населением (по месту жительства), тренер		0,20	
2. Инструктор по спорту, инструктор по работе с населением (по месту жительства), тренер, трудовой процесс проходит в условиях, связанных с естественно-природными факторами, и (или) в чьи должностные обязанности входит работа с лицами с ограниченными возможностями		0,35	
3. Руководители и специалисты и служащие отдела, занятого организацией и проведением мероприятий в рамках Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	0,30	0,30	0,25
4. Руководители, специалисты (кроме инструктора по спорту, инструктора по работе с населением (по месту жительства)) и служащие учреждения, осуществляющие одно из основных направлений деятельности *	0,10	0,10	0,10

5. Руководители, специалисты (кроме инструктора по спорту, инструктора по работе с населением (по месту жительства)) и служащие учреждения, осуществляющие два из основных направлений деятельности *	0,20	0,20	0,20
6. Руководители, специалисты (кроме инструктора по спорту, инструктора по работе с населением (по месту жительства)) и служащие учреждения, осуществляющие три основных направления деятельности *	0,30	0,30	0,25

основные направления деятельности Центров физической культуры спорта и здоровья администраций районов Санкт-Петербурга:

- организация работы с населением района;
- организация секционной работы;
- проведение физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий;
- содержание и ремонт внутридворовых плоскостных физкультурно-спортивных сооружений, находящихся в ведении учреждения.

Заслуженным тренерам России, СССР, заслуженным мастерам спорта России, СССР, мастерам спорта международного класса коэффициент специфики устанавливается на 0,15 больше установленного для учреждения.

8.3 Коэффициент квалификации ($K_{кв}$).

Коэффициент квалификации состоит из двух частей:

Первая – коэффициент квалификации за квалификационную категорию

Вторая - коэффициент квалификации за учёную степень или за почетное звание Российской Федерации, СССР, или ведомственный знак отличия в труде.

Коэффициент квалификации может устанавливаться при наличии у работника подтверждающих документов на право его применения:

- документ, подтверждающий наличие категории;
- диплом о наличии ученой степени;
- удостоверение заслуженного работника физической культуры и спорта России, СССР;
- удостоверение заслуженного тренера России, СССР, заслуженного мастера спорта России, СССР, РСФСР или почетного судьи России;
- удостоверение почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или знака «Отличник физической культуры и спорта»;
- удостоверение «Почетный работник общего образования», «Отличник образования».

Категория тренерам и инструкторам присваивается Комитетом по физической культуре и спорту на основании решения Комиссии утвержденной распоряжением Комитета по физической культуре и спорту от 05.09.2007 №32-р «О комиссии Комитета по физической культуре и спорту по присвоению спортивных званий и квалификационных категорий по рассмотрению представлений о награждении ведомственными наградами, спортивными и почетными званиями».

Квалификационные категории по оплате труда специалистов (кроме тренер и инструктор) устанавливаются руководителем учреждения на основе характеристик соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность принимать решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемой стажем работы по специальности и др.

Категории присвоенные приказом Комитета по физической культуре и спорту до 04.02.2010 применяются до окончания их срока действия, категории выданные сроком

«бессрочно» не имеет окончания срока действия и применяется при установлении коэффициента квалификации на всей протяженности трудовой деятельности работника.

Коэффициент квалификации за категорию по должностям специалистов устанавливается согласно таблице:

Таблица №4

Наименование должности	Категория	Размер коэффициента
Инструктор по спорту, Тренер, инструктор по организации работы с населением	Высшая	0,35
	Первая	0,2
	Вторая	0,15
Иные специалисты	Ведущая	0,25
	Первая	0,15
	Вторая	0,1

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

Таблица №5

Наименование коэффициентов	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициентов для категории работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент квалификации	Квалификационные категории:			
		0,35	0,35	-
		-	0,25	-
		0,2	0,15-0,2	-
		-	0,10-0,15	-
	Ученая степень			
		0,4	0,4	-
		0,35	0,35	-
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		0,4	0,4	0,4
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР:			
		0,15	0,15	0,15
		0,15	0,15	0,15
		0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде			
		0,15	0,15	0,15
	Знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,1	0,1	0,1

	Знак «Отличник образования» «Почетный работник общего образования»	0,1	0,1	0,1
		0,1	0,1	0,1

8.4. Коэффициент масштаба управления Кму.

Коэффициент масштаба управления определяется по объемным показателям характеризующим масштаб управления учреждением и сложность руководства учреждением.

Порядок отнесения к группам объемных показателей производится на основании приложения №3 к методике определения штатной численности работников учреждений физкультурно-спортивной направленности, утвержденной постановлением правительства Санкт-Петербурга от 18.06.2007 №681.

Физкультурно-спортивные сооружения учреждения относятся к группам в зависимости от пропускной способности, режима эксплуатации, трудоемкости обслуживания и наличия мест для зрителей. Сооружения не стандартных размеров оцениваются в баллах с применением коэффициентов, рассчитанных по соотношению фактической площади к стандартной.

Оценка в баллах каждого спортивного элемента (типа сооружения) определяется по следующим показателям: за единицу единовременной пропускной способности открытого сооружения начисляется 0,15 балла, крытого – 0,2 балла; за каждого работающего по его обслуживанию – 1 балл. За каждую ставку тренера, инструктора по спорту дополнительно прибавляется 1,5 балла.

Группы, объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам объемных показателей и к группам по оплате труда приведены в таблице №6.

Таблица №6

Группа по объемным показателям	Группа по труду руководящих работников	Количество баллов или тип учреждения	Установленный коэффициент масштаба управления
I	Группа 1	Свыше 400	0,5
		Свыше 200	0,4
II	Группа 2	От 176 до 200	0,35
III	Группа 3	От 151 до 175	0,3
IV		От 126 до 150	0,25
V	Группа 4	От 101 до 125	0,2
VI		От 76 до 100	0,15
VII	Группа 5	От 36 до 75	0,1
		До 35	0,05

Для определения размера коэффициента масштаба управления начальнику объекта (подразделения) объемные показатели учитываются только этого объекта (подразделения).

Начальнику центра физической культуры, спорта и здоровья коэффициент масштаба управления устанавливается в размере 0,1.

Масштабные показатели утверждаются администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга не реже одного раза в четыре года и обязательно после его реконструкции.

8.5. Коэффициент уровня управления (КУУ).

Коэффициент уровня управления определяется должностью, занимаемой в системе управления учреждения, принимается для исчисления должностного оклада руководящих работников учреждения.

Таблица № 8

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для руководителей
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководитель	0,8
	Уровень 2 - заместители руководителя	0,6
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,4

Уровень 1 - директор учреждения;

Уровень 2 - заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты;

Уровень 3 - иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений, заведующий складом, заведующий хозяйством и др.).

9. Должностной оклад работников

Должностной оклад специалистов и служащих рассчитывается по формуле:

$$ДО = БО + БО * К_{СТ} + БО * К_{СП} + БО * К_{КВ}$$

Должностной оклад руководителей рассчитывается по формуле:

$$ДО = БО + БО * К_{СТ} + БО * К_{СП} + БО * К_{КВ} + БО * К_{МУ} + БО * К_{УУ}$$

Для категории «Специалист» тренер по спорту, инструктор по спорту и инструктор при меняется почасовая система оплаты труда исходя из 40 - часовой рабочей недели с учетом объема тренировочной нагрузки соответствующего этапа подготовки. Рабочая неделя распределяется следующим образом:

- тренировочные занятия - не менее 24 часов в неделю (тренировочные занятия включают в себя непосредственно сами тренировочные занятия и соревновательную деятельность согласно утвержденному календарю спортивно-массовых мероприятий);

- иная работа, не являющаяся тренировочной - не более 16 часов в неделю.

Объем тренировочных занятий может быть увеличен за счет уменьшения объема иной работы. При меньшем объеме тренировочных занятий объем иной работы уменьшается пропорционально объему тренировочных занятий, соответственно уменьшается ставка.

Количество часов занятий устанавливается в соответствии с этапом подготовки. Количество часов занятий установлено в академических часах. для перевода в астрономические часы необходимо количество академических часов, установленное для конкретного этапа подготовки, умножить на 45 и разделить на 60.

10. Оплата труда категории «Рабочие»

10.1. Оплата труда рабочих Учреждения производится на основе тарифной сетки. Размер тарифной сетки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на Тарифный коэффициент:

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

10.2. Коэффициент квалификации Рабочих

Почетные звания Российской Федерации, СССР – 0,40;

Ведомственные знаки отличия в труде – 0,15;

Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знаков отличия в труде, коэффициент квалификации устанавливается исходя из одного почетного звания Российской Федерации, СССР, ведомственного знака отличия в труде, по выбору работника.

11. Формирование и использование Фонда надбавок и доплат (ФНД)

Фонд надбавок и доплат (далее ФНД) является основной частью фонда оплаты труда (ФОТ)

Размер фонда надбавок и доплат устанавливается Распоряжением Администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год в % от величины фонда оплаты труда учреждения и составляет не менее 15 процентов.

Из фонда надбавок и доплат осуществляется следующие выплаты:

- доплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- стимулирующие надбавки.

Учреждение самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяет виды, размер надбавок и доплат к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих, порядок и условия их применения с учетом того, что квалификация работников учреждения, сложность выполняемых ими работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставках (окладов).

Помимо окладов и надбавок, выплачиваемых из ФНД, возможны выплаты из фонда материального стимулирования. Из этого фонда осуществляются премиальные выплаты, а также выплаты связанные с юбилеями, профессиональными праздниками, выплаты материальной помощи работникам и прочее. Источником формирования данного фонда может быть экономия бюджетных средств по фонду оплаты труда учреждения, а также внебюджетные средства (доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

Премирование работников учреждения осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда в соответствии с бюджетной сметой по соответствующей целевой статье расходов бюджета за текущий год, и в соответствии с положением о материальном стимулировании работников, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения предварительного органа работников учреждения (аттестационной комиссии).

12. Руководителю учреждения доплаты, надбавки и премии устанавливаются распоряжением администрации Красногвардейского района.

13. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

* 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.

14. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется в пределах средств, предусмотренных Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год.

14. Данное Положение распространяет свое действие, начиная с 01.01.2018 года.