

**ПРИНЯТ**

Общим собранием работников  
ГБУДО ЦППМСП  
Колпинского района СПб

Протокол №2 от «15» января 2018г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБУДО ЦППМСП  
Колпинского района СПб



О.В. Гюннен

Приказ №3-0 от «15» января 2018г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Колпинского района Санкт-Петербурга**

(с изменениями на 23 апреля 2018 года)

Документ с изменениями, внесенными: Приказом от 23 апреля 2018 года №68-0.

### **РАЗДЕЛ 1. Основные положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников (руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – Центр).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями на 13 марта 2018 года) (далее – Постановление), Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года №3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256», приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ №276), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, Уставом и локальными актами Центра.

1.3. В Положении используются следующие основные понятия и термины:

**базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

**базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, 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;

**фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

**фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

**фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

**доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

**надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Оплата труда работников Центра, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются директором Центра с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Центр самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Центра, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников Центра, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.6. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников Центра, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

1.7. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.8. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях и центрах, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно приложению 8 к Постановлению.

1.9. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

1.10. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов, обучающихся.

1.11. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.12. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

1.13. Тарификация работников Учреждения производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.14. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

## РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

### 2.1. Расчет должностного оклада руководителя Центра

2.1.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей Центра (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Главы администрации Колпинского района Санкт-Петербурга.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K,$$

где:

$B_0$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы;

$K$  - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к Постановлению:

Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее общее образование	1,04
Основное общее образование	1,00

### 2.1.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

#### 2.1.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению:

П. 7. Организации, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (в том числе организации дополнительного образования, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся):	0,20
7.1. Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
7.2. Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
П. 16. Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.	0,01-0,02

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, для определения базового оклада в размере 0,20 не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

#### 2.1.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Постановлению:

Квалификационная категория, класс квалификации:	
высшая категория, международный класс	0,35
ведущая категория, I класс	0,25
первая категория, II класс	0,20
вторая категория, III класс	0,15
За ученую степень:	
доктор наук	0,40
кандидат наук	0,35
Почетные звания Российской Федерации, СССР:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом №276 с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю центра или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

#### 2.1.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления, согласно приложения 3 к Постановлению, руководителям государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливается группа 1 руководителей.

Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90
Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40

#### 2.1.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к Постановлению:

Уровень 1 - руководители	0,70
Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

#### 2.1.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

$$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6,$$

где:

$O_{рук}$  - размер должностного оклада руководителя;

$B_o$  - величина базового оклада;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации;

$K_5$  - коэффициент масштаба управления;

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

## 2.2. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) Центра

2.2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) Центра (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$B_o = B \times K,$$

где:

$B_o$  - размер базового оклада специалиста (служащего);

$B$  - размер базовой единицы;

$K$  - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к Постановлению:

	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:		

по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04
Основное общее образование	Базовая единица	Базовая единица

### 2.2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы;

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников Центра, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем Центра в соответствии с положением об оплате труда и с учетом мнения представительного органа работников Центра.

#### 2.2.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	0,50	0,25
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,48	0,20
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,46	0,15
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,45	0,10
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,33 <sup>1</sup>	0,05
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,15 <sup>2</sup>	
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,05 <sup>3</sup>	

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников Центра:

<sup>1</sup> - педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 Постановления в размере 0,33;

<sup>2</sup> - молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона, в размере 0,15;

<sup>3</sup> - специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом в размере 0,05.

#### 2.2.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению:

П. 7. Организации, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (в том числе организации дополнительного образования, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся):	0,20
7.1. Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
7.2. Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
П. 16. Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.	0,01-0,02

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу от 0,25 до 0,35 от базового оклада, указанный в приложении 2 к постановлению №256, устанавливается пропорционально педагогической нагрузке: учителям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, преподавателям, реализующим образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих), педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), мастерам производственного обучения за осуществление воспитательной работы, в том числе:

за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу, при работе на 1 ставку не должен превышать:

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,2500;

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,2667;

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,2858;

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

- мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,3125;

- мастерам производственного обучения со средним общим образованием - 0,3495;

- мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 7.2 приложения 2 к Постановлению, устанавливается в Центре педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к Постановлению, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

#### 2.2.2.3. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению №256:

	Специалисты	Служащие
Квалификационная категория, класс квалификации:		
ведущий мастер сцены	0,35	
ведущий концертмейстер	0,35	
высшая категория, международный класс	0,35	
ведущая категория, I класс	0,25	
первая категория, II класс	0,20	
вторая категория, III класс	0,15	
За ученую степень:		-
доктор наук	0,40	
кандидат наук	0,35	
Почетные звания Российской Федерации, СССР:		
«Народный...»	0,40	0,40
«Заслуженный...»	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации),

установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом №276 с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициентом за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

#### 2.2.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

$O_{\text{сп}}$  - размер должностного оклада специалиста;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_2$  - коэффициент стажа работы;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где:

$O_c$  - размер должностного оклада служащего;

$B_o$  - величина базового оклада;

---

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

$K_2$  - коэффициент стажа работы;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

### 2.3. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.3.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников Центра, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону:

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k,$$

где:

$T_{c(o)}$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону.

Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

### 2.3.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону, устанавливаются исходя из условий труда, типов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

### 2.3.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 №31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных организаций и центров осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих Центра тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций и центров, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

где:

$T_{c(o)}$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону;

$K_c$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к Постановлению;

$K_k$  - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к Постановлению;

Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

### **РАЗДЕЛ 3. Фонд оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников Центра (далее - ФОТ), состоит из:

фонда должностных окладов работников Центра (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих Центра (далее - ФС);

фонда надбавок и доплат Центра (далее - ФНД).

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также учитывается коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к Постановлению и приложением 5 к Постановлению.

### **РАЗДЕЛ 4. Фонд надбавок и доплат**

4.1. Фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника.

Доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда.

Надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок и доплат.

4.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times K_{\text{нд}},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

$K_{нд}$  - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Администрацией Колпинского района Санкт-Петербурга.

4.3 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

4.3.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В Центре каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.3.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда Центр может

руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 №611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

4.3.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

#### 4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

4.4.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в Положении о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Колпинского района Санкт-Петербурга (далее - Положение о доплатах и надбавках).

4.4.2. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

4.4.3. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.4.4. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются Центром в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников ГБУДО ЦППМСП Колпинского района СПб.

4.4.5. Директору Центра размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Колпинского района Санкт-Петербурга.

4.4.6. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

#### 4.5. Премирование работников

Работникам Центра могут выплачиваться премии по итогам работы как ежемесячно, поквартально, так и по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за месяц (за квартал, за год).

4.5.1. Основаниями для премирования являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции;
- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора Центра, его заместителей;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;
- анализ результативности образовательного процесса;
- успешное выполнение методической работы;
- проведение особо значимых мероприятий;
- инновационная деятельность;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов и т.д.

4.5.2. Размер премирования работника Учреждения определяется в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.5.3. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

4.5.4. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда:

- к юбилейным датам;
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

4.5.5. Премии исчисляются за фактически отработанное время.

4.6. Материальная помощь

4.6.1. Материальная помощь может быть оказана по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

4.6.2. Размер и порядок оказания материальной помощи закреплен в Положении о доплатах и надбавках.



