

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
ЦПМСС Красносельского района
Протокол № 1 от 11.11.2019



УТВЕРЖДАЮ

Директор
ЦПМСС Красносельского района

В.А. Косицкая

Приказ № 165-од от 11 ноября 2019 года

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива -
Председатель профсоюзного комитета

Истомина Н.И.

11.11.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования, Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красносельского района Санкт-Петербурга

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования, Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красносельского района Санкт-Петербурга (ЦПМСС Красносельского района) (далее – Положение) разработано на основании:

1.1.1. Трудового кодекса Российской Федерации;

1.1.2. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12;

1.1.3. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 года № 1601н);

1.1.4. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

1.1.5. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н);

1.1.6. Постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года № 665);

1.1.7. Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года) (с изменениями в соответствии Законами Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 № 81-19, от 17.07.2013 года N 448-81, от 25.12.2015 года N 904-186, от 08.12.2016 № 637-111, от 24.04.2018 № 218-45);

1.1.8. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями на 16 июля 2019 года);

1.1.9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

1.1.10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

1.1.11. Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-Р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» (с изменениями на 9 сентября 2019 года);;

1.1.12. Устава ЦПМСС;

1.1.13. других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования, Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01 января 2019 года.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, дополнительными соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

1.5. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым

вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом.

1.6. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.7. Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.9. Порядок стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. Оплата труда за работу при совмещении должностей, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также за работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, и оформляется в виде соглашения сторон.

1.13. В Положении используются следующие основные понятия:

- **заработная плата** (оплата труда работника) – 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** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом 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 минимум оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов, 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, фонда ставок рабочих 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, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.14. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.15. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.17. Установленный в начале учебного года объем педагогической нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп.

1.18. 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.

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

1.20. Тарификация персонала производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.21. В случае если учебным планом предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

1.22. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

1.23. 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, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.1. Схема для расчета должностного оклада руководителей, специалистов и служащих (далее - работники) государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года) (с изменениями в соответствии Законами Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 № 81-19, от 17.07.2013 года N 448-81, от 25.12.2015 года N 904-186, от 08.12.2016 № 637-111, от 24.04.2018 № 218-45), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями на 16 июля 2019 года).

2.2. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.3. Размер базового оклада работника государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.4. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$B_0 = B \times K_1$, где:

B_0 – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

2.5. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложению 1 к Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями в соответствии Законами Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 № 81-19, от 17.07.2013 года N 448-81, от 25.12.2015 года N 904-186, от 08.12.2016 № 637-111, от 24.04.2018 № 218-45).

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	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	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
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	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	0,05

		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 ²	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05 ³	
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук [*]	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40

		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 ¹		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		

		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

¹ Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к постановлению, в два и более раз.

² Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

³ Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов

государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

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

- педагогическим работникам – молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников), указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" в размере 0,15;

- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга", и служащим коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

2.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (K2 – коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (K3 – коэффициент специфики работы), квалификации (K4 – коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (K5 – коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (K6 – коэффициент уровня управления), в размере согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.7. Коэффициент стажа (K2) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается семь стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.8. Размер коэффициента специфики работы (K3) устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями на 16 июля 2019 года).

2.9. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями на 16 июля 2019 года).

2.10. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы устанавливается руководителем образовательного учреждения.

2.11. Коэффициент квалификации работника (К4) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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.

2.12. Коэффициент за квалификационную категорию назначается после прохождения аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.13. Должностной оклад работника категории руководитель исчисляется по формуле:

$Орук = Б_о + Б_о \times К3 + Б_о \times К4 + Б_о \times К5 + Б_о \times К6$, где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Б_о – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.14. Размер коэффициента масштаба управления (К5) устанавливается в соответствии с группой [4], к которой отнесено образовательное учреждение

Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

2.15. Размер коэффициента уровня управления (К6) устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.16. Должностной оклад работника категории специалист исчисляется по формуле:

$Осп = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$,

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.17. При отнесении работников к категории специалист следует руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 года № 761н).

РАЗДЕЛ 3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

3.1. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 5 октября 2005 года) (с изменениями в соответствии Законами Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 № 81-19, от 17.07.2013 года N 448-81, от 25.12.2015 года N 904-186, от 08.12.2016 № 637-111, от 24.04.2018 № 218-45).

3.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года № 665).

3.3. Размер тарифной ставки (базового оклада) рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется по формуле:

$Bo = B \times K1$, где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

K1 – коэффициент разряда оплаты труда:

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
----------------------	------	------	------	------	-----	------	------	------

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

3.5. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений следует также руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15 апреля 1993 года № 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

3.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда (на основе аттестации рабочих мест), определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент спецификации работы, указанный в приложении 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

3.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанный в приложении 7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

3.8. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, 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 данное учреждение является местом основной работы.

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

РАЗДЕЛ 4. Фонд надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

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

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$, где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

4.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ не входящая в должностные обязанности работника и в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией (Региональное соглашение);
- надбавка за профессионализм и высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

4.4. Условия установления выплат:

4.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.4.2. 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.

4.4.3. 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.

4.4.4. 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.

4.4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.6. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФОТ на период отпуска, командировок, болезни и т.п.

4.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору образовательного учреждения по распоряжению главы администрации Красносельского района;
- премия заместителю директора по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

РАЗДЕЛ 5. Доплаты

5.1. Работнику, 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.

5.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

5.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

5.4. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по основной работе.

Виды работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей и размер доплат:

N п/п	Виды работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	% от должностного оклада	Периодичность выплат
1.	За организацию работы и ведение документации по охране труда и технике безопасности	от 10 %	ежемесячно

2.	За организацию работы и ведение документации по ГО и ЧС	от 10 %	ежемесячно
3.	За организацию работы и ведение документации по пожарной безопасности и электробезопасности	от 10 %	ежемесячно
4.	За организацию и ведению работы по воинскому учету и бронированию	от 10 %	ежемесячно
5.	За организацию и ведению работы по мобилизационной подготовке	от 10 %	ежемесячно
6.	За работу по вводу информации в АИСУ «Параграф УДОД»	от 10 %	ежемесячно
7.	За архивирование документов	от 10 %	ежемесячно
8.	За ведение делопроизводства	от 10 %	ежемесячно
9.	За ведение документации по учету рабочего времени	от 10 %	ежемесячно
10.	За работу с официальными сайтами	от 10 %	ежемесячно
11.	За ведение общественной работы (Председателю профсоюзного комитета)	от 10 %	ежемесячно

5.5. Доплата устанавливается в зависимости от объема дополнительной работы в определенном процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах (денежных суммах). Размер доплаты определяется по соглашению сторон, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору на весь срок ее действия, а также приказом руководителя образовательного учреждения на определенный срок.

5.6. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 6. Надбавки

6.1. Стимулирующие выплаты осуществляются согласно «Положения о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования, Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красносельского района Санкт-Петербурга».

6.2. Работникам образовательного учреждения в пределах утвержденных ассигнований устанавливаются надбавки за высокую эффективность, результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда согласно «Положения о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования, Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красносельского района Санкт-Петербурга» и носят стимулирующий характер.

6.3. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Красносельского района.

6.4. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ устанавливаются согласно «Положения о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования, Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красносельского района Санкт-Петербурга» и носят стимулирующий характер.

6.5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

РАЗДЕЛ 7. Компенсационные выплаты

7.1. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей),
- за расширение зон обслуживания,
- работа в порядке увеличения объема работ или исполнении обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения его от основной работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

7.4. Компенсационные выплаты на отдых и оздоровление педагогическим работникам выплачиваются 1 раз в 5 лет согласно «Положения о выплатах на отдых и оздоровление педагогическим работникам Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования, Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красносельского района Санкт-Петербурга».

7.5. 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.

РАЗДЕЛ 8. Материальная помощь

8.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника (с указанием причин) в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания (впервые);
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети);
- трудного финансового положения в семье.

7.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

7.3. Материальная помощь может предоставляться единовременно несколько раз в течение календарного года.

7.4. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора.

7.5. Материальная помощь не носит стимулирующий и компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

РАЗДЕЛ 8. Премирование работников

8.1. Работникам могут выплачиваться премии за месяц, квартал, полугодие или год при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы.

8.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;

- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, и т.д. – в соответствии с локальными актами образовательного учреждения.

8.3. Размер премирования определяется приказом руководителя образовательного учреждения.

8.4. Премимальный фонд определяется исходя из установленного размера ФНД за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 4.3 настоящего Положения.

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

8.6. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.