

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) Санкт-бургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения педж «ПетроСтройСервис» (далее - образовательное учреждение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 -

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 2008 года № 216н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 (с учетом изменений и дополнений) системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 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»;

- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 13.03.2018 № 719-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г.»

- И другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2 Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3 Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности профессии) в образовательном учреждении.

1.4 Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности,

ства, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается решением Санкт-Петербурга 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 при определении 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 выполнении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- ФОТ работников складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат (ФНД);

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - 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;

- компенсационные выплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовозатраты работника, которые связаны с условиями труда и характером выполняемых работ;

стимулирующие выплаты - дополнительные выплаты к окладам носящие постоянный или иной характер, связанные с качеством труда, его интенсивностью и результативностью.

1.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.5.1 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю установлена:

- методистам, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам ОБЖ.

1.5.2 Продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю установлена:

- педагогам дополнительного образования, учителям, реализующим программы основного общего образования.

1.5.3 Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю установлена:

- инструктору по физической культуре.

1.5.4 Годовая нагрузка 720 часов на ставку – преподавателям колледжа, реализующих образовательные программы профессионального обучения и среднего профессионального образования.

1.5.5 Годовая нагрузка 648 часов на ставку – учителям, реализующим основные общеобразовательные программы основного общего образования.

1.5.6 Годовая нагрузка 1250 часов на ставку – мастерам производственного обучения по пожеланию.

1.5.7 Годовая нагрузка 1080 часов на ставку – мастерам производственного обучения в группах СПО.

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;
- 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;
- тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.7. Образовательное учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего и компенсирующего характера, действуя соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

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

1.9. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.12. Учебная нагрузка педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы, определяет ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, Законом «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2012г., Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлением Правительства РФ №706 от 15.08.2013г., Уставом колледжа.

2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1. Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт - Петербурга от 08.04.2016 № 156 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-

рга.

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

1.1 Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$O \times K_1$,

где:

O - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (доп) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

K_1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

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

В случае, если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне - профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае, если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее профессиональное или высшее), устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

2.2 Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.2.1 Должностной оклад работника категории Руководитель

Уровень управления	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель(директор) образовательного учреждения
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора) образовательного учреждения; главный бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением, отделением, отделом, направлением, курсами, библиотекой и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер и др.

Исчисляется по формуле:

$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K3 + B_0 \times K4 + B_0 \times K5 + B_0 \times K6$, где:

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

B_0 - величина базового оклада;

$K3$ - коэффициент специфики работы;

$K4$ - коэффициент квалификации работника;

$K5$ - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента ($K5$) устанавливается в соответствии с приложением 3 к Положению.

$K6$ - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.2.2 Должностной оклад работника категории Специалист

К специалистам относятся: преподаватели, мастера производственного обучения, мастера производственного обучения по вождению, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по физкультуре, педагог-психолог, методист, документовед, бухгалтер, специалист по охране труда, механик, инженер по технической технике, библиотекарь, специалист по кадрам, специалист по государственным закупкам, экономист, лаборант, юрисконсульт, техник, аналитик, сурдопереводчик, звукорежиссер, сурдоперевод, педагог дополнительного образования и др.

Должностной оклад: преподавателя, мастера производственного

обучения, мастера производственного обучения по вождению исчисляется по формуле:

$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K2 + B_0 \times K3 + B_0 \times K4$, где:

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

B_0 - величина базового оклада;

$K2$ - коэффициент сложности работы;

- коэффициент специфики работы (за воспитательную работу, за осуществление подготовки к интеллектуальному процессу, за реализацию образовательных программ среднего профессионального образования, за применение в образовательном процессе новых технологий, за реализацию программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов).

К4 - коэффициент квалификации.

Должностной оклад руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора ОБЖ, физического педагога, сурдопереводчика, педагога-психолога исчисляется по формуле:

$Док = Бок + Бок \times K2 + Бок \times K3 + Бок \times K4$, где:

Док - размер должностного оклада специалиста;

Бок - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 - коэффициент специфики работы (за реализацию образовательных программ среднего профессионального образования, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов);

K4 - коэффициент квалификации.

Должностной оклад документоведа, бухгалтера, специалиста по охране труда, механика, инженера вычислительной техники, библиотекаря, специалиста по кадрам, специалиста по государственным закупкам, экономиста, лаборанта, инструктора, техника, аналитика, методиста, звукорежиссера, курсовода, юрисконсульта и др.

исчисляется по формуле:

$Док = Бок + Бок \times K2 + Бок \times K4$, где:

Док - размер должностного оклада специалиста;

Бок - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K4 - коэффициент квалификации.

2.2.3. Должностной оклад работника категории «Служащий»

К служащим относятся: секретарь учебной частью, архивариус, секретарь руководителя, диспетчер

исчисляется по формуле:

$Док = Бок + Бок \times K2 + Бок \times K4$, где:

Док - размер должностного оклада служащего;

Бок - величина базового оклада

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K = коэффициент квалификации.

1.3. Коэффициент стажа (K2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается семь стажевых групп (Приложение 1).

Основным документом для определения **стажа педагогической работы** является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке может быть признан 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 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 выдаче справки, а также сведения на основании которых выдана справка о работе.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий **стаж работы по занимаемой должности**.

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

- а) педагогическим работникам – молодым специалистам, отвечающим требованиям, установленным в ст.3-1 Закона СПб, в соответствии с п.2.1 Приложения 1 Постановления № 256 получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по фактическому месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в размере 0,33;
- б) молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, отвечающим одновременно следующим требованиям:
 - получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование;
 - впервые приступили к работе в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
 - состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся их основным

работы; в размере 0,15;

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

1.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

Конкретный перечень работников учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается директором образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в приложении 2 к Положению.

2.4.1 Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях: учителям, реализующим образовательные программы начального общего основного общего образования, преподавателям, реализующим образовательные программы, среднего общего образования и реализующие 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:

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

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения, педагогам дополнительного образования с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;

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

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения, педагогам дополнительного

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

мастерам производственного обучения, педагогам дополнительного образования с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) -

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

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

2.4.2 Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада указанный в приложении 2 к Положению устанавливается для определения должностного оклада руководящим и педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим вопросам и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

2.4.3 Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада указанный в приложении 2 к Положению устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим 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 (диссертация), ординатура, ассистентура - стажировка) - 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 профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

• педагогическим работникам образовательных организаций со средним 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 - руководящим работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства по технической должности, коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,011 от базового оклада, устанавливается только по педагогической должности.

2.4.4 Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 1.7 приложения 2 к постановлению № 256, устанавливается педагогическим работникам за применение новых технологий реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в виртуальной функционирующей электронной информационно-образовательной среде с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, коммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих качество обучающимися образовательных программ, разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

2.4.5 Коэффициент специфики 0,3 от базового оклада устанавливается работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший производственный ему разряд.

2.4.6 Коэффициент специфики 0,3 от базового оклада устанавливается работникам, реализующим программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом № 276, с приказом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание РФ, СССР или коэффициентом за почетный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание РФ, СССР в соответствии со ст.№ Закона СПб.

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).

рации, 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 том случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов, утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». В случае применения внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

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

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих сельского хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11.09.85 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.6.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005г.

«О системах оплаты труда работников 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	1,40	1,43	1,46	1,49

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных ставок оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.