

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Колледж электроники и приборостроения»**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
и студентов СПб ГБ ПОУ  
«Колледж электроники  
и приборостроения»  
Протокол № 26 от 12.04.2019 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора СПб ГБ  
ПОУ «Колледж электроники и  
приборостроения»  
от 15.04.2019 № 246  
(изменения утверждены  
приказом от 25.09.2019 № 484  
Директор СПб ГБ ПОУ  
«Колледж электроники и  
приборостроения»

Г.И.Воронько



**ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ № 62.3**

**Положение об оплате труда  
работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Колледж электроники и приборостроения»  
(с изменениями и дополнениями)**

## 1. Общие положения:

1.1. Положение по системе оплаты труда работников (далее - Положение) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж электроники и приборостроения» (далее – Колледж) подготовлено в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- 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» (далее - Постановление);
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р;
- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2019 год от 28.11.2018 № 332/18-С

предназначено для использования руководителем, кадровой, юридической и бухгалтерской службами при применении системы оплаты труда и носит организационно-распорядительный характер.

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в Колледже.

1.3. Определение размеров и условий оплаты труда работников Колледжа, для которых размеры и условия оплаты труда не предусмотрены Положением, производится в порядке, установленном в соответствующих отраслях экономики Санкт-Петербурга.

1.4. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата (оплата труда работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работа в особо климатических условиях и на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливается законом 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 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 без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга»;
- ФОТ работников бюджетных организаций Санкт-Петербурга и государственных автономных организаций 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 - фонд, складывается 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 с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

1.5. 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».

1.6. Формы тарификационных списков и штатных расписаний (приложение 3 к Положению).

1.7. Формирование фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат (приложение 2 к Положению).

1.8. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно приложению № 8 к Постановлению.

## **2. Схема расчетов должностных окладов работников**

Схема для расчета должностного оклада работников Колледжа, регулируется Законом и Постановлением. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### *2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.*

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется 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) работников государственных организаций Санкт-Петербурга, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

### *2.2. Повышающие коэффициенты.*

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

### *2.3. Коэффициент уровня образования (К1).*

Образцы документов о высшем образовании и о квалификации установлены приказом Министерства образования и науки РФ от 01.10.2013 № 1100 «Об утверждении образцов и описаний документов о высшем образовании и о квалификации и приложений к ним».

### *2.4. Коэффициент стажа (К2).*

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, 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 и 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 образовательных организаций:

педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 Приложения 1 Постановления в размере 0,33;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, 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.

### *2.5. Коэффициент специфики работы (К3).*

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением

№ 2 к Постановлению.

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

2.5.1. Коэффициент специфики работы в размере от 0,25 до 0,35 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам за воспитательную работу в образовательных организациях, указанным в пункте 6 приложения 2 к постановлению.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу устанавливается вышеуказанным работникам, 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~~ Коэффициент специфики работы в размере от 0,25 до 0,35 педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием (асперантура (адьюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0,2500
- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр» - 0,2667
- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- 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.

2.5.2. Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 6 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается в профессиональных образовательных организациях.

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 в лицеях, колледжах, техникумах и многофункциональных центрах, устанавливается повышающий коэффициент специфики работы 0,15.

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

2.5.3. 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 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 (асперантура (адьюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0.01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием

«магистр» - 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.

2.5.4. Коэффициент специфики 0,20 устанавливается педагогическим работникам за применение «новых технологий» при реализации образовательных программ (по предоставлению информационной карты).

2.5.5. Коэффициент за выполнение функций классного руководителя 0,29 устанавливается педагогическим работникам к базовому окладу.

Коэффициент специфики за выполнение функций классного руководителя 0,29 применяется на ставку и менее, чем на ставку и доплачивается до ставки.

#### *2.6. Коэффициент квалификации работника (К4).*

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом N 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).

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

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) 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.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в 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 и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

#### 2.7. Должностной оклад работника категории "руководитель".

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательного учреждения; главный бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер и др.

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением № 3 к Постановлению и приложением к Методическим рекомендациям.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением № 2 к Постановлению.

#### 2.8. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

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.

#### 2.9. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня

образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);  
К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);  
К3 - коэффициент специфики работы;  
К4 - коэффициент квалификации.

## **2.10. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих**

2.10.1. 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).

2.10.2. Тарификация рабочих государственных организаций Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с таблицей 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

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. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих государственных организаций Санкт-Петербурга 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 государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в соответствии со статьей 4 Закона.

2.10.3. Высококвалифицированным рабочим государственных организаций Санкт-Петербурга, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных организаций Санкт-Петербурга в соответствии со статьей 4 Закона.

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

2.10.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных организаций, предусмотренной в таблице 1 приложения 2 к Закону. и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательных организаций согласно приложению № 5 к Постановлению и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательных организаций согласно приложению № 6 к Постановлению.

При этом в случае наличия у рабочего государственной образовательной организации Санкт-Петербурга почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации со статьей 4 Закона.

2.11. 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.

### Порядок отнесения к группам по оплате

1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга в ведении, которого находится Колледж в соответствии с установленным им порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга в ведении, которого находится образовательная организация за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до» устанавливается исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится Колледж.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по организациям профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 человек, 3 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 3 однодневных по 200 человек, 2 четырехдневных по 400 человек. Среднегодовое количество участников составит:

$$(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4) / 365 = 25,7;$$

- по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентов 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Районные, городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей, методические (учебно-методические) кабинеты (центры) и институты усовершенствования учителей, находящиеся в непосредственном ведении органов управления образованием субъектов Российской Федерации, министерств и ведомств Российской Федерации и районных (окружных) органов управления образованием г. Москвы и Санкт-Петербурга, - к I группе по оплате труда руководителей.

7. Организации дополнительного образования детей федерального подчинения относятся к I группе по оплате труда руководителей, а образовательные учреждения,

находящиеся в непосредственном подчинении органов управления образованием субъектов Российской Федерации - по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

8. Органы управления образованием субъектов Российской Федерации, министерств и ведомств Российской Федерации:

8.1. Устанавливают объемные показатели по организациям образования не являющимся образовательными организациями (фильмотеки, хозяйственные конторы и др.), для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей.

8.2. Могут относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

8.3. Могут устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

8.4. Могут своими решениями передавать перечисленные в пунктах 9.1-9.3 права другим органам управления образованием, ведомствам.

8.5. Должности главных специалистов (главных инженеров, главных методистов и др.) предусматриваются для возможного их введения в крупных образовательных организациях, отнесенных к I-II группам по оплате труда руководителей, с возложением на соответствующих работников функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности образовательной организации, а также по координации и методическому руководству группами специалистов, в т.ч. методическими комиссиями, объединениями, секциями образовательных организаций.

Должность главного бухгалтера может вводиться в образовательных организациях, ведущих бухгалтерский учет и составляющих законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой оно отнесено по оплате труда руководителей.

8.6. Должности «старший методист», «старший инструктор-методист», «старший тренер-преподаватель» и «старший воспитатель» в образовательных организациях могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также в виде исключения и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

## Формирование фонда оплаты труда

### 1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников Колледжа состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (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 необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

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:

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится организация.

### Рекомендация по формированию фонда надбавок и доплат

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

1.1. 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 образовательных организациях 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).

1.2. 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.

1.3. 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 образовательная организация могут 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.

1.4. 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.

1.5. При составлении расписаний учебных занятий работодатель по возможности исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

### **3. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу**

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 коллективном договоре, локальном акте учреждения.

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.

Доплаты за классное руководство осуществляются в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее чем на одну ставку и (или) замещает иные должности, не указанные в приложения 2 к постановлению.

Работнику (в т.ч. 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.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки и премии, эффективность деятельности.

Размеры надбавок и премий, порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте организации.

Формы тарификационных списков и штатных расписаний

1. Расчет фонда оплаты труда по штатным расписаниям

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Год. ФОТ
			На 01.01.20..	На 01.09.20..	Сред. год.		
1	Директор						
2	Зам. директора						
...							
12	Секретарь						
...							
ИТОГО							

Руководитель  
Гл. бухгалтер

Тарификационный список работников профессионального образования на \_\_\_\_\_ год

(полное наименование образовательного учреждения, его адрес и группа оплаты труда)

№ п/п	Ф.И.О.	Должность (преподаваемый предмет)	Образование, наименование учебного заведения, № и дата выдачи документа	Квалификационная категория (дата присвоения), дата присвоения приказ №	Ученая степень, диплом №, дата	Почетное звание, № удостоверения, дата	Стаж работы (лет, месяцев, дней)	Базовая единица
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Всего							
	В том числе вакантные ставки							

(продолжение таблицы)

Коэффициент уровня образования	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты							Сумма коэффициентов	Всего должностной оклад
		Стаж работы	Спецификации работы	Квалификации			Масштаб управления	Уровень управления		
				Категория	Ученая степень	Почетное звание				
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

(продолжение таблицы)

Объем работы (количество ставок)		Для педагогического персонала										
Всего	в том числе		Число часов в неделю <*>			Зарплата в месяц, руб., коп.			Доплаты и надбавки, руб., коп.			
	Основные	Совместители <***>	Учебные часы (в том числе без оплаты)	Факультативы	Всего часов	За учебные часы	За факультативы	Всего	За классное руководство	За заведование кабинетом	За проверку тетрадей	И др.
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33

(продолжение таблицы)

Всего заработная плата в месяц, руб., коп.			Примечание
Всего	в том числе		
	Основные	Совместители	
34	35	36	37

<\*> в зависимости от видов организаций;  
 <\*\*\*> указать, внутреннее или внешнее.

На лицевой стороне тарификационного списка необходимо указать количество групп и учащихся по курсам обучения, а также указать образовательные дисциплины, которые делятся на подгруппы (иностраный язык, физическая культура и т.д.), количество часов экзаменов.