

Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга».

**2.6.3.** Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные оклады исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт- Петербурга».

**2.6.4.** Установление дополнительных выплат работникам из числа рабочих осуществляется наравне с другими категориями работников.

**2.6.5.** Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с тяжелыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой по тарифной сетке по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на соответствующие коэффициенты квалификации, указанный в приложении 6 Положения. При этом в случае наличия у рабочего учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

## **Формирование фонда оплаты труда**

**4.1.** Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - надтарифный фонд).

При формировании ФДО работников учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой ставки, соответствующего вакантной должности, на коэффициент 1,3 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками вакантной должности специалиста ( служащего) и коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент сложности работы в соответствии с...

Величина фонда надбавок и доплат 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, определенный органом исполнительной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

#### 4. Формирование фонда надбавок и доплат.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, а также в соответствии с решением о материальном поощрении работников ОУ на учебный год устанавливает следующие выплаты:

##### Доплаты компенсационного характера

1) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

Каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов до 6-00 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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 установлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу в тяжелых условиях труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами),

определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по условиям основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

При определении Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и опасными и иными особыми условиями труда образовательного учреждения могут использоваться 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 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства образования, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа выполняется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

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.

За работу, не входящую в круг обязанностей:

Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство предметными, цикловыми и предметными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организации трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

Работникам, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к соответствующему окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование

независимую аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;  
впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет  
с момента получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

находятся в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом  
работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку  
основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно  
приложению 7 Положения.

#### Стимулирующие выплаты.

Выплаты являются дополнительной стимулирующей частью заработной платы и устанавливаются  
дифференцированно с учетом личного вклада работника в соответствии с качеством и объемом  
выполняемой работы.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- \* качественное, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных  
обязанностей в учетном периоде;
- \* высокая результативность работы, напряженность, интенсивность труда;
- \* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации  
труда;
- \* участие в течении учетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий,  
связанных с уставной деятельностью учреждения.

#### Премияльные выплаты.

Премияльные выплаты сотрудникам осуществляются в целях поощрения при наличии экономии  
целевых ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Доплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты и премирование работников  
устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

«ПетроСтройСервис».

8.1. Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться за счет средств, выделенных на оплату труда (экономия заработной платы), средств надтарифного фонда, а также средств, полученных от оказания платных услуг.

8.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам колледжа, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются согласно положению в пределах надтарифного фонда, установленного Комитетом по образованию, в натуральных единицах, в суммарном или в процентном эквиваленте при наличии денежных средств.

8.3. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

8.4. Надбавки к должностному окладу директора колледжа за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом Комитета по образованию с учетом оценки деятельности директора.

#### **6. Виды доплат и надбавок:**

6.1 Доплата за классное руководство. Закрепление педагогических работников за учебными группами производится на учебный год приказом директора колледжа. Доплата за классное руководство производится по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе на основе анализа воспитательной работы по группам от 1000 до 3000 рублей.

6.2 Доплата преподавателям за проверку письменных работ устанавливается с учетом педагогической нагрузки без часов консультаций, семинаров и экзаменов в следующих размерах по предметам:

- конструирование столярных и мебельных изделий; конструирование шаблонов – 10 % от педагогической нагрузки;
- русский язык и литература – 15% от педагогической нагрузки;
- математика – 10 % от педагогической нагрузки;
- иностранный язык – 5 % - 10% от педагогической нагрузки;
- техническая графика – 10 % от педагогической нагрузки;
- инженерная графика – 10 % от педагогической нагрузки;
- основы строительного черчения – 10 % от педагогической нагрузки;

6.3 Доплата за заведование учебными кабинетами устанавливается по представлению заместителя директора по учебно-производственной работе, учитывая методическое оснащение кабинета, качественное оформление, материальную базу, санитарное состояние и др. Доплата устанавливается в зависимости от вклада в совершенствование закрепленного кабинета в размере 1000 рублей.

6.4 Доплата за руководство методической комиссией производится по представлению заместителя директора по методической работе в зависимости от активности и результативности работы методической комиссией: председателю комиссии – 15%, зам. председателя – 10%.

6.5. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (за выполнение работ не связанных с основным видом деятельности, за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ), может устанавливаться руководителям, педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим в денежном эквиваленте с указанием конкретного вида выполняемых работ.

Надбавки за сложность, напряженность, расширенный объем работы и высокое качество работы могут устанавливаться руководителям, педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим в денежном эквиваленте.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться руководителям, педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим в денежном эквиваленте:

- за добросовестный труд организации работы по итогам года из фонда экономии заработной платы устанавливается:

- за активную работу по организации подготовки и проведению спортивных и внеурочных мероприятий из фонда экономии и фонда средств, полученных от платных услуг.

## 7. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

7.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, закрепленных в локальном акте.

7.2. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться руководство, проверка письменных работ, заведование, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной адаптации и другие.

7.3. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему 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.

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

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

7.6. Размеры надбавок и порядок их установления определяются колледжем, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте колледжа.

## 8. Порядок установления премии

8.1. Премирование работников производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев

8.2. Премирование работников колледжа производится за успешное выполнение плана подготовки квалифицированных рабочих кадров при всестороннем развитии творческой инициативы и применении передовых методов обучения и воспитания, обеспечивающих высокое качество учебно-воспитательной работы с обучающимися, в соответствии с требованиями учебных программ.

8.3. Размер премий за выполнение плановых показателей устанавливается отдельно по группам премируемых работников и в соответствии с плановой суммой фонда материального поощрения. Суммы премий рассматриваются на основании служебных записок руководителей подразделений и подтверждаются приказом директора колледжа.

8.4. Основными условиями премирования являются:

8.4.1. Выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

8.4.2. Успешное своевременное выполнение плановых мероприятий.

8.4.3. Соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов приказов и поручений директора колледжа, его заместителей и заведующих отделениями и вышестоящих организаций по подчиненности.

8.5. Премия может быть увеличена, если деятельность работника колледжа отвечает следующим условиям:

8.5.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

8.5.2. Проявление инициативы внесение предложений о способах решения существующих проблем, методическая работа.

8.5.3. Высокие достижения обучающихся в городских предметных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, городских спартакиадах.

8.5.4. За объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

8.6. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы премия не выплачивается.

8.7. Премии выплачиваются в пределах премиального фонда и при наличии денежных средств.

8.8. Премии могут выплачиваться:

- По итогам года;

- За интенсивность, напряженность, качество труда во время подготовки и сдачи отчетной документации, отчетов;

- К Дню учителя; к Дню защитников Отечества (23 февраля); к Международному женскому дню (8 Марта);

- За соблюдения сроков исполнения документации;

- За выполнение специальных срочных и внеплановых работ

- В связи с юбилейной датой;
- В связи с началом учебного года;
- За многолетний добросовестный труд;
- За культурологический вклад в воспитание обучающихся (педагогическим работникам);
- За участие в конкурсах и победителям конкурсов.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников колледжа, улучшении результатов работы колледжа.

Премирование работников по результатам их труда зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния колледжа и других факторов.

#### **9. Порядок выплаты материальной помощи**

9.1. Материальная помощь оказывается штатным работникам колледжа по личному заявлению работника.

9.2. Выплата производится на основании приказа директора колледжа при наличии средств.

#### **10. Порядок выплаты**

10.1 Заработная плата выплачивается два раза в месяц, а именно 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счет банковской карты.

10.2 Начисление пособия по временной нетрудоспособности производится в течение 10 календарных дней со дня предоставления листка нетрудоспособности, выплата пособия производится в ближайший день выплаты заработной платы, следующей за датой представления надлежащим образом оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию колледжа.

#### **11. Заключительные положения**

11.1 Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

11.2 Любые изменения вносятся в настоящее положение на основании приказа директора колледжа и доводятся до сведения всех работников.

11.3 Вопросы оплаты труда работников, не урегулированные настоящим Положением, регулируются Комитетом по образованию Правительства Санкт-Петербурга в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Базовый коэффициент, устанавливаемый  
работникам образовательного учреждения (K=1)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента для категорий		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	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

**Коэффициент стажа работы, устанавливаемый  
работникам образовательного учреждения (K=2)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывает ся	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 (педагогические работники - молодые специалисты)		0,33	-----
	Стаж работы от 0 до 2 лет (молодые специалисты)		0,15	-----
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	0,05

Приложение 2.

**Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=3)**

Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
2	3
Профессиональные образовательные организации <1>	0,15
Педагогическим работникам за воспитательную работу	0,25-0,35
Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,20
Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу <2>	0,01-0,02

Примечания:

<1> Руководящие и педагогические работники, реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев.

<2> Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**Предельный диапазон коэффициента специфики в образовательном учреждении**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент специфики работы		от 0 до 1,5	от 0 до 1,5	от 0 до 1,5

**Коэффициент масштаба управления, устанавливаемый работникам  
образовательного учреждения (К=5)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководит ели	Специали сты	Служащи е
2	3	4	5	6
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		

<1> Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, характеризующим масштаб управления образовательной организации, в два и более раз.

**Коэффициент уровня управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=6)**

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

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательного учреждения**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
	высшая категория	0,35	0,35	
	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	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

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательного учреждения**

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

N 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 образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее профессиональное 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 организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.