

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского
района Санкт-Петербурга

Протокол № 2
от « 11 » апреля 2016 г.

УТВЕРЖАЮ
Директор ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ
Московского района Санкт-Петербурга

И.Т. Дужецкая
« 28 » апреля 2016 г.

Приказ № 48



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический центр» Московского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Московского района Санкт-Петербурга (далее – ИМЦ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга);
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - постановление № 256);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с изменениями и дополнениями от 23.12.2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие основные понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- базовая единица – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций; устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- фонд должностных окладов – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников. Формируется из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также 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.

1.3. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической нагрузки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением и Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения

квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Московского района Санкт-Петербурга.

1.4. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ИМЦ, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно таблице 14.

2. Должностные оклады руководителей

2.1. Расчет должностного оклада руководителя

Размер должностного оклада работников, занимающих должность, относящаяся к категории руководитель (далее – руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$Bo = B \times K$, где:

Bo – размер базового оклада работника

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя, таблица 1, в размере согласно приложению 1 к постановлению №256.

Таблица 1

Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования)

Образование	коэффициент уровня образования руководителя (K)
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4

$Do \text{ руководителя} = Bo + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K5 + Bo \times K6$, где:

Do руководителя – размер должностного оклада руководителя

Bo – величина базового оклада;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления руководителя;

K6 – коэффициент уровня управления руководителя.

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителя применяются следующие повышающие коэффициенты:

2.2.1. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3. приложения 2 к постановлению № 256.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный,

заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных 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).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Размер коэффициента квалификации (K4) таблица 2,3,4 устанавливается в соответствии с пунктом 2.3. приложения 1 к постановлению № 256:

Коэффициент квалификации

Таблица 2

Квалификационная категория	Коэффициент за квалификационную категорию
высшая	0,35
первая	0,20
вторая	0,15

Таблица 3

Ученая степень	Коэффициент за ученую степень
доктор наук	0,40
кандидат наук	0,35

Таблица 4

Почетные звания Российской Федерации, СССР :	Коэффициент за звание
«Народный ...»	0,40
«Заслуженный ...»	0,30
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

2.2.2. Коэффициент масштаба управления

ИМЦ относится к I группе по оплате труда руководителей. При определении коэффициента масштаба управления, таблица 5, следует руководствоваться приложением 3 к постановлению №256.

Таблица 5

Коэффициент масштаба управления (K5)

Масштаб	Коэффициент масштаба управления (K5)
1- руководитель	0,7
2- заместитель руководителя	0,5
3- руководитель структурного подразделения	0,4

2.2.3. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления, таблица 6, следует руководствоваться пунктом 2.5. приложения 1 к постановлению №256.

Коэффициент уровня управления (К6)

Уровень	Коэффициент уровня управления (К6)
1- руководитель	от 0,8
2- заместитель руководителя	0,6
3- руководитель структурного подразделения	0,4

3. Должностные оклады специалистов (служащих)

3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего)

Размер должностного оклада работников, занимающих должность, относящаяся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), (далее- специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

До специалиста (служащего) = $Б_0 + Б_0 \times K2 + Б_0 \times K3 + Б_0 \times K4$,

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

$Б_0 = Б \times K1$, где:

$Б_0$ – размер базового оклада специалиста (служащего);

$Б$ – размер базовой единицы;

$K1$ – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) таблица 7 устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению №256.

Таблица 7

Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования)

Образование	Коэффициент уровня образования работников (K1)	
	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:		
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04

Основное общее образование	Базовая единица	Базовая единица
----------------------------	-----------------	-----------------

Коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению № 256:

Коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности в соответствии с требованиями квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (в редакции, введенной в действие приказом министерства труда от 15.05.2013 № 205, от 12.02.2014 № 96).

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

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

К1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования);

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

3.2.1. Коэффициент стажа работы

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

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего), таблица 8, устанавливается из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном в соответствии с приложением 1 к постановлению № 256:

Таблица 8

Коэффициент стажа

Стаж работы	Коэффициент стажа работы (К2)	
	Специалисты	Служащие
более 20 лет	0,50	0,25
от 10 до 20 лет	0,48	0,20
от 5 до 10 лет	0,46	0,15
от 2 до 5 лет	0,45	0,10
от 0 до 2 лет	0,33	0,05

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

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2. приложения 1 постановления № 256 в размере 0,33 если:

- впервые получили 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 основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

- *молодым специалистам* (за исключением педагогических работников) – работникам, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» в размере 0,15;

Специалисты, не отвечающие требованиям, указанных в пункте 2.11 постановления № 256, коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

3.2.2. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации (К4) устанавливается руководителям, служащим и специалистам в соответствии с Приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность».

Величина коэффициента квалификации устанавливается на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных 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).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Размер коэффициента квалификации таблица 9.10,11 устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению № 256:

Коэффициент квалификации

Таблица 9

Квалификационная категория	Коэффициент за квалификационную категорию
высшая	0,35
первая	0,20
вторая	0,15

Таблица 10

Ученая степень	Коэффициент за ученую степень
доктор наук	0,40
кандидат наук	0,35

Почетные звания Российской Федерации, СССР :	Коэффициент за звание
«Народный ...»	0,40
«Заслуженный ...»	0,30
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

3.2.3. Коэффициент специфики работы

4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников ГБУ ИМЦ отнесенных к профессиям рабочих (далее-рабочие) определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга

Размер тарифной ставки (оклада) рабочего исчисляется по формуле:

ТС(оклад) рабочего = Б х Тк+Б х Кк где,

ТС (оклад) рабочего – размер тарифной ставки (оклада) рабочего,

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

Тк - тарифный коэффициент в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга;

Кк – коэффициент квалификации;

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (далее- Единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих) таблица 12.

Таблица 12

Квалификационного разряда

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Размер коэффициента квалификации таблица 13 устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению № 256.

Таблица 13

Коэффициент квалификации

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
К4	Коэффициент квалификации	Почетное звание Российской Федерации, СССР: «Заслуженный»	0,3
		Ведомственные знаки отличия	0,15

2.8. Должностной оклад почасовой оплаты труда работника.

Должностной оклад работника почасовой оплаты труда работников производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, применяемой для расчета должностных окладов работников таблица 14 в соответствии с приложением 8 к постановлению № 256:

Таблица 14

Почасовая оплата труда работников

Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
	Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
Слушатели курсов	7	5	3

3. Выплаты к должностному окладу работникам.

3.1. Выплаты к должностному окладу работникам ГБУ ИМЦ Московского района производятся из Фонда надбавок и доплат (ФНД).

3.2. Порядок, размер и виды выплат установлены в Положении о материальном стимулировании работников ГБУ ИМЦ Московского района.

3.4. Работникам (молодым специалистам) ГБУ ИМЦ Московского района, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают 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 образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

3.4.1. Выплаты работникам (молодым специалистам) рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

3.4.2. Выплаты работникам (молодым специалистам) таблица 15 устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению 10 постановлению № 256.

Таблица 15

Выплаты работникам (молодым специалистам)

Наименование выплаты	Категория работников	Размер выплат, рублей
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2 000
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1 500