

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
нетиповое образовательное учреждение  
«Центр регионального и международного сотрудничества»**

**ПРИНЯТО**

общим собранием работников  
СПб ГБНОУ «Центр регионального  
и международного сотрудничества»  
Протокол № 01 от 22.05 2018г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
СПб ГБНОУ «Центр регионального  
и международного сотрудничества»  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
Директор СПб ГБНОУ  
«Центр регионального  
и международного сотрудничества»  
М.П. Рохманийко



ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ №27

**Положение**

**по системе оплаты труда работников**

Санкт-Петербургского

государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения  
«Центр регионального и международного сотрудничества»

Санкт-Петербург  
2018

## 1. Общие положения

1.1. Положение по системе оплаты труда работников (далее - Положение) Санкт-Петербургского государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Центр регионального и международного сотрудничества» (далее – Центр) 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);
- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2018 год - 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 Центре.

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

1.4. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в Центре трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту - сотрудники).

1.5. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.6. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников несет директор Центра.

1.7. Ответственность за своевременность и правильность начисления заработной платы, выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер Центра.

1.8. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования сотрудников Центра являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности и квалификации сотрудника;
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование сотрудников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство сотрудников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и

возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;

- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата сотрудника не должна зависеть от результатов труда других сотрудников или учреждения в целом.

Зарботная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

1.9. Положение принимается советом образовательного учреждения и утверждается директором Центра. Дополнения и изменения вносятся в том же порядке.

1.10. 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) работников Центра 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.

## 2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче сотрудникам Центра в соответствии с их трудовыми затратами.

2.2. Оплата труда руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов и учебно-вспомогательного персонала Центра производится на основе схемы расчета должностных окладов согласно приложению 1 Закона Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531-74.

2.3. Оплата труда рабочих Центра производится на основе тарифной сетки согласно приложению 2 к Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года № 531-74.

2.4. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, с учётом уровня его образования, стажа работы, квалификации, масштаба и уровня управления, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием Центра в соответствии с тарификацией.

2.5. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.6. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Центра определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициента к базовому окладу.

2.7. Размер базового оклада руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов и учебно-вспомогательного персонала Центра устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего Центра (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению 1 Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-

Петербурга» от 5 октября 2005 года N 531-74.

2.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы). Квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года N 531-74.

2.10. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации и СССР.

2.11. Для определения размера должностного оклада директора Центра, его заместителей и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.12. Для определения размера должностного оклада педагогического персонала, прочих специалистов и учебно-вспомогательного персонала Центра применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.13. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Центра определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в приложении 2 Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года N 531-74.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере.

2.14. Профессии рабочих Центра 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 учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга.

2.15. Высококвалифицированным рабочим Центра, 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 учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.16. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) сотрудников Центра устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, учётом ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

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

Схема для расчета должностного оклада работников Центра, 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;

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

### *2.2. Повышающие коэффициенты.*

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

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

### *2.3. Коэффициент уровня образования (K1).*

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 (K2).*

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической 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. Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением № 2 к Постановлению. 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. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

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

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 № 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). Размер коэффициента 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. Квалификационные категории (класс квалификации) по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты», указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников организаций, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и организаций, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О Методике

определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, непосредственно подчиненных Комитету по образованию и государственных образовательных организаций, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», устанавливаются руководителем Центра согласно характеристик соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности. Внутри должностное 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». 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" (К5)

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; главные 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 (K5) устанавливается в соответствии с приложением № 3 к Постановлению и приложением к Методическим рекомендациям.

K6 - коэффициент уровня управления.

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

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

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K2} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4},$$

где: Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

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

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K2} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4},$$

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);

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

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - 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.

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-ий 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 8 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.

### **3. Порядок выплаты заработной платы**

3.1. Выплата заработной платы сотрудникам Центра производится два раза в месяц - 14-го (зарплата в следующем за отработанным месяце) и 29-го (аванс) числа каждого месяца. Размер аванса устанавливается с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненную работу) и минимальный размер аванса должен быть не ниже тарифной ставки сотрудника за отработанное время. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями. Денежные средства перечисляются на личную карту сотрудника в ОАО «Банк «Санкт-Петербург».

3.2. Одиннадцатого числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы) каждому сотруднику должен выдаваться расчетный лист, в котором отражается

информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

3.4. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

3.5. Премии по результатам труда, доплаты, надбавки и материальная помощь и выплачиваются вместе с заработной платой.

### **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 Центр 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 Центр.
4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:
  - по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;
  - 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 детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - по списочному составу на 1 января;
  - 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:  $10 (800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4) / 365 = 25,7$ ;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

- 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. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп. Пункт 1 таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

6. 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.

7. 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.

8. 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.

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

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. Могут устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителям организаций, имеющих 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.

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

9.5. 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.

9.6. 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 Центра состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников, 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 единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

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 обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются. Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся. В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в



неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

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