

**Государственное бюджетное учреждение
центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Московского района Санкт - Петербурга
(ГБУ ЦППМСП)**

Принято на заседании
Общего собрания работников
ГБУ ЦППМСП
Протокол № 3 «28» августа 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ ЦППМСП
Л.В. Шкапова
Приказ № 85 от «28» августа 2023 г.

**Положение
об оплате труда работников ГБУ ЦППМСП
Московского района Санкт–Петербурга**

1. Основные положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ ЦППМСП (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с действующими изменениями), Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с действующими изменениями), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с действующими изменениями), распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256 (с действующими изменениями), Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге (на текущий период) и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ГБУ ЦППМСП (далее - ЦППМСП), финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

Система оплаты труда работников образовательного ЦППМСП устанавливается соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

1.2 Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ЦППМСП, в выполнении государственного задания, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ЦППМСП в целом.

1.3 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;

- окладная система оплаты труда– совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

- базовая единица – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

- 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.

- фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся 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;

- надтарифный фонд (далее – НФ) — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, за высокое качество работы, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- экономия фонда (ЭФ) оплаты труда – сумма денежных средств, складывающаяся из вакантных ставок; высвобожденных бюджетных средств за период временной нетрудоспособности работников; отпусков без сохранения оплаты труда; не использованных ежемесячно средств надтарифного фонда оплаты труда и направленная на выплаты стимулирующего характера работникам

1.4 При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- обеспечение зависимости величины оплаты труда от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в ЦППМСП;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с действующими изменениями).

1.5 ЦППМСП в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями.

1.6 Оплата труда руководителей, специалистов и рабочих ЦППМСП производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.7 Порядок стимулирующих выплат директору ЦППМСП устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Московского района Санкт-Петербурга.

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

1.9 Размер оплаты труда работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.11 Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку оплаты труда либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства Образования и Науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с действующими изменениями).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку оплаты труда, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя).

1.12 Продолжительность работы педагогических работников по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.13 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.

1.14 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

1.15 Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

1.16 Тарификация педагогов производится 2 раза в год (на 01.01 и 01.09 текущего года), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.17 При невыполнении по независящим от специалиста причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение оплаты труда не производится.

1.18 В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

1.19 Ежегодные отпуска предоставляются работникам ЦППМСП с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Не позднее чем за три дня до начала отпуска работнику должны быть выплачены отпускные. Такая обязанность возложена на работодателя ст. 136 ТК РФ. Если отпускные выплачены несвоевременно, то у работника возникает право получения компенсации за каждый день задержки.

Отпускные выплачиваются в размере среднего заработка. Расчет среднего заработка производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

При расчете средней оплаты труда должны учитываться все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда независимо от источников этих выплат.

2. Должностные оклады руководителей образовательной организации

2.1 Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям первого уровня коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

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 в размере согласно Приложению № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом магистра, диплома специалиста	1,5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:	
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее общее образование	1,04
Основное общее образование	1,00

2.2 Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителя применяются повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации работника;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

2.2.1 Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

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

2.2.2 Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (на основании аттестации) с коэффициентом за ученую степень (на основании дипломов), коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР (на основании удостоверений) или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде (на основании удостоверений), или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года N 531-74 (с действующими изменениями).

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 Приложения № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

	Руководители	
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:	
	высшая категория, международный класс	0,35
	ведущая категория, I класс	0,25
	первая категория, II класс	0,20
	вторая категория, III класс	0,15
	За ученую степень:	
	доктор наук	0,40
	кандидат наук	0,35
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:	
	"Народный..."	0,40
	"Заслуженный..."	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

2.2.3 Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться: группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга установленными в Приложении № 3 к Постановлению № 256, объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно Приложению № 4 к Постановлению № 256.

2.2.4 Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 Приложения № 1 к Постановлению № 256.

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	От 0,80 до 0,90
	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	
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

2.2.5 Должностной оклад руководителя

Расчет должностного оклада руководителя 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;

К6 – коэффициент уровня управления.

3. Должностные оклады специалистов (педагогических, медицинских и по общеотраслевым должностям) и служащих образовательной организации

3.1 Расчет должностного оклада специалистов (педагогических, медицинских и по общеотраслевым должностям) и служащих образовательной организации

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (педагогических, медицинских и по общеотраслевым должностям – далее специалистов) и служащих, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К},$$

где:

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

К – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Порядок определения уровня образования регулируется постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (приложение № 1, п.1.1)

Основание для повышения величины базовой единицы	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом магистра, диплома специалиста	1,5	1,5
Высшее профессиональное 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

3.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста и служащего применяются повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации работника.

3.2.1 Коэффициент стажа работы

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, медицинским - общий стаж медицинской работы, специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается семь групп по стажу работы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

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

- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом 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 от 05.10.2005 года № 531-74, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74, в размере 0,15;

- специалистам и служащим, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74, коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

Порядок определения коэффициента стажа работы регулируется постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (приложение № 1, п.2.1)

		Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,5	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	0,33	0,05
	Стаж работы от 0 до 2 лет	0,15	
	Стаж работы от 0 до 2 лет	0,05	

3.2.2 Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается согласно пункту 7 приложения №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (учитывая внесение изменений в постановление):

– всем педагогическим работникам ЦППМСП устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,20;

– педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ устанавливается коэффициент специфики работы в размере 0,20;

– педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу в размере 0,50.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы устанавливается руководителем ЦППМСП в соответствии с функциональными обязанностями, положением об оплате труда и с учетом мнения представительного органа работников.

3.2.3 Коэффициент квалификации работника

Величина коэффициента квалификации специалистов и служащих устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Коэффициент квалификации специалистов и служащих устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (с действующими изменениями) - на основании аттестации, с коэффициентом за ученую степень (на основании дипломов), коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР (на основании удостоверений) или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде (на основании удостоверений), или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года N 531-74 (с действующими изменениями).

		Специалисты	Служащие
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:		
	высшая категория, международный класс	0,35	
	ведущая категория, I класс	0,25	
	первая категория, II класс	0,20	
	вторая категория, III класс	0,15	
	За ученую степень:		
	доктор наук	0,40	
	кандидат наук	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:		
	"Народный..."	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

3.2.4 Должностной оклад специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста 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 работы;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего 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 <*>;

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

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

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

4.1 Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям рабочих (далее рабочие) определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 Приложения № 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 (с действующими изменениями).

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Тс(о)} = \text{Б} \times \text{Тк},$$

где:

Тс(о) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего

Б – размер базовой единицы

Тк – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 Приложения № 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74.

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

4.2 Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

4.2.1 Коэффициент специфики работы и 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 (с действующими изменениями и дополнениями) (далее – Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга

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

Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

Где:

Tc(o) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B – размер базовой единицы;

Tk – тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 Приложения № 2 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 (с действующими изменениями).

Kc – коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с Приложением № 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (с действующими изменениями).

Kk – коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с Приложением № 6 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (с действующими изменениями).

2.4.1 В случае, если тарифная ставка (должностной оклад) работника, в том числе отнесенного к профессии рабочих, меньше минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге (на текущий период), работнику устанавливается доплата до установленного размера в соответствии с нормой рабочего времени и нормами труда (трудовыми обязанностями), установленными трудовым договором. Размеры доплаты исчисляются из разницы минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий период, и должностным окладом работника (на 1 ставку или, в случае совместительства, на 0,5 ставки соответственно).

Должностные оклады работников, в том числе отнесенных к профессиям рабочих, 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.

5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера

5.1 Условия и размеры установления выплат стимулирующего и компенсационного характера определены в Положении о порядке установления, размерах и условиях выплат стимулирующего и компенсационного характера, применяемых в отношении работников ЦППМСП Московского района Санкт–Петербурга и Методике расчета оценки результативности и эффективности деятельности педагогических работников ЦППМСП Московского района для определения размера выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.2 Решение об установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера оформляется приказом директора ЦППМСП на основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера, применяемых в отношении работников ЦППМСП Московского района с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

5.3 С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

– Выплата компенсационного характера (надбавка) к должностному окладу педагогическим работникам в соответствии с оценкой результативности и эффективности их деятельности;

– Выплата компенсационного характера (надбавка) к должностному окладу всем работникам за выполнение дополнительного объема работ, не входящего в основной функционал;

– Выплата компенсационного характера (надбавка) административным работникам (руководителям II и III уровня, председателям методических объединений специалистов служб сопровождения) за интенсивность труда;

– Выплата стимулирующего характера (премия) педагогическим работникам в соответствии с оценкой результативности и эффективности их деятельности по итогам работы;

– Выплата стимулирующего характера (премия) всем работникам за качество выполненной работы;

– Единовременная денежная выплата;

– Материальная помощь.

5.4 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются из средств надтарифного фонда и фонда экономии ЦППМСП.

5.5 Величина надтарифного фонда устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$НФ = (ФДО + ФС) \times Кнд$, где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент надтарифного фонда, устанавливается в % от величины фонда оплаты труда Приказом администрации Московского района Санкт-Петербурга.

5.6 Из средств надтарифного фонда производятся вышеперечисленные выплаты компенсационного характера (надбавки) и выплата компенсационного характера (надбавка) директору ЦППМСП по распоряжению главы администрации Московского района

5.7 Из экономии фонда оплаты труда производятся вышеперечисленные выплаты стимулирующего характера (премии); единовременная денежная выплата; материальная помощь.

6. Заключительные положения

6.1 Настоящее Положение является локальным нормативным актом, утверждается приказом директора ЦППМСП.

6.2 Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3 Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1. настоящего Положения.

6.4 После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.