

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр технического творчества
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга


СОГЛАСОВАНО:

Первичной профсоюзной организацией
Председатель Профкома

И.Л.Савостина
31 » 08 2017г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ ДО ЦТТ
Адмиралтейского района

Я.А.Чикшова
Приказ № 31/В от 31.08.2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Протокол № 2
от 31 августа 2017г.

Санкт-Петербург
2017

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее Положение) определяет механизм расчета и выплаты заработной платы работникам Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании положений Трудового кодекса Российской Федерации (с изм., внесенными Федеральным законом от 03.07.2016 № 347-ФЗ), Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 г. № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (глава 9), постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2005 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», других действующих нормативных документов Российской Федерации и Санкт-Петербурга, методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, утвержденных распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 г. № 1863-р, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утв. Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 24.12.2015 протокол № 12, в соответствии с Уставом, Коллективным договором и иными локальными актами Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее Учреждение).

1.3. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах фонда оплаты труда, соответствующего финансового года.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, определённые настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными актами.

2. Порядок расчета и выплаты заработной платы

2.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

2.2. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.3. Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различных видов выплат устанавливаются Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, утвержденными Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 №1863-р.

2.4. Оплата труда работников Учреждения - руководителей, специалистов, служащих осуществляется на основе должностных окладов. Размер должностного оклада не может быть ниже размера, предусмотренного схемой расчета должностного оклада согласно штатному расписанию, утвержденному директором по согласованию с администрацией Адмиралтейского района.

2.5. Оплата труда работников Учреждения, отнесенных к профессиям рабочих, производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных

учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (приложение 2 к Закону Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 г. № 531-74).

2.6. 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 Учреждение является местом основной работы.

2.7. Размеры доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), премий устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Порядок и условия их применения определяются Положением о надбавках, доплатах и иных выплатах работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом, согласно п. 1.3 Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, с 01.01.2017 месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с ГБУ ДО ЦТТ не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной п. 1.1. (минимальная заработная плата установлена в размере 16000 руб., при этом тарифная ставка (оклад) работника 1-го разряда не должна быть менее 13500 рублей), при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Приложением № 7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 установлен предельный уровень соотношения средней заработной платы в следующем соотношении:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

По группам оплаты труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга ГБУ ДО ЦТТ относится к 1 группе.

2.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов

2.9. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет:

- 36 часов в неделю педагогам-организаторам, методистам;

- 18 часов в неделю педагогам дополнительного образования;

Установленный в начале учебного года объем педагогической нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества обучающихся.

Тарификация педагогических сотрудников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

2.10. Дополнительная оплата работникам Учреждения производится при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Срок, содержание, объем и оплата дополнительной работы устанавливаются по соглашению Сторон.

2.11. Индексацию заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством.

2.12. Размер оплаты сверхурочной работы определяется согласно ст.152 ТК РФ.

2.13. В Учреждении в соответствии с квотой педагогическим работникам предоставляется денежная компенсация для организации отдыха и оздоровления один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы.

Размер базовой единицы, применяемой для расчета единовременной выплаты, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.14. В учреждении в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 молодым специалистам, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу), отвечающим 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 (далее - молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности и устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

2.15. В соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 № 728-132 "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет выплачивается ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.

2.16. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковскую зарплатную карту.

2.17. При выплате заработной платы работникам Учреждения выдается расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад является составной частью должностного оклада, ставки заработной платы руководителя, специалиста и служащего Учреждения и определяется как произведение размера базовой единицы на величину базового коэффициента.

Размер базовой единицы, применяемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) руководителей, специалистов и рабочих Учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном законом о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

Базовый коэффициент определяется исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего Учреждения.

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.

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Уровень образования руководителя, специалиста и служащего Учреждения, которым устанавливается базовый оклад, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов государственного образца об образовании без предъявления требований к профилю полученной специальности по образованию.

Документ об образовании, выданный образовательным учреждением, не имеющим государственной аккредитации, не дает права на установление руководителю,

специалисту и служащему базового коэффициента, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование. В этом случае указанным работникам базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее (полное) общее образование.

Коэффициент уровня образования (К1)

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	руководители	специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,00	Базовая единица	

Сотруднику учреждения, предоставившему документ государственного образца (диплом о присуждении ученой степени до 2010 года) по профилю деятельности, при расчете должностного оклада коэффициент уровня образования применяется в размере 1,6.

3.1 Порядок формирования должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

3.1. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, определяются в порядке, предусмотренном законодательством.

Размер должностного оклада руководителей (1-го, 2-го, 3-го уровней) 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;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

O_{сп} - размер должностного оклада специалиста;

B₀ - величина базового оклада;

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

K₃ - коэффициент специфики работы;

K₄ - коэффициент квалификации.

Размер должностного оклада служащего вычисляется по формуле:

$$O_{с} = B_0 + B_0 \times K_2,$$

где:

O_с - размер должностного оклада служащего;

B₀ - величина базового оклада;

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

3.2. Должностной оклад руководителя, специалиста и служащего Учреждения определяется на основе базового оклада руководителя, специалиста и служащего с учетом повышающих коэффициентов.

3.3. Конкретные значения повышающих коэффициентов, учитывающие особенности труда работников учреждения, определяются в пределах диапазона значений повышающих коэффициентов, предусмотренных Постановлением Правительства № 256 от 08.04.2016

4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу.

4.1. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителям, специалистам и служащим устанавливаются исходя:

- из стажа работы – коэффициент стажа работы (K₂);
- из типа учреждения – коэффициент специфики работы (K₃);
- из квалификации – коэффициент квалификации (K₄);
- из масштаба и сложности руководства – коэффициент масштаба управления (K₅);
- из должности, занимаемой в системе управления, – коэффициент уровня управления (K₆).

Коэффициент стажа работы (K₂)

к базовому окладу для специалистов и служащих учреждения

Стаж работы	специалисты	служащие
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	0,05-0,33	0,05

Коэффициент стажа работы от 0 до 2-х лет устанавливается следующим категориям работников Учреждения:

- педагогическим работникам (молодым специалистам) в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 постановления № 256 – в размере 0,33
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – в размере 0,15 - специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления № 256, коэффициент стажа устанавливается – в размере 0,05.

Педагогический работник (молодой специалист) признается сотрудником, отвечающий одновременно следующим требованиям:

- получил впервые высшее образование или среднее профессиональное образование;
- впервые приступил к педагогической деятельности в образовательном учреждении не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоит в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеет по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

При определении *коэффициента стажа работы* учитываются следующие виды стажа:

- работникам, занимающим должности в соответствии с «Квалификационными характеристиками должностей работников образования», утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011), учитывается стаж работы по специальности в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности;

- работникам, занимающим общепрофессиональные должности в соответствии с «Квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих», утвержденным постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК016-94), учитывается стаж работы в учреждениях, финансируемых за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, а также в учреждениях, финансируемых в сметном порядке за счет средств государственного бюджета СССР, в том числе работа в указанных учреждениях на выборных должностях.

Понятие «стаж работы по специальности» означает время работы, в течение которого работник замещал должности в рамках одной специальности.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Коэффициенты специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается на основании приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256

Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,35
Педагогическим работникам (на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями)	0,01-0,02

Коэффициент специфики педагогическим работникам (на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями) устанавливается по основному месту работы педагогического работника.

Размер коэффициента специфики при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам с высшим образованием (аспирантура, ординатура, ассистентура-стажировка) – 0,01
- педагогическим работникам с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01
- педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01
- педагогическим работникам со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена – 0,01
- педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 0,01
- педагогическим работникам со средним общим образованием – 0,011

- педагогическим работникам с основным общим образованием – 0,011

Коэффициенты квалификации (К4)

Коэффициент за квалификационную категорию руководителям и специалистам Учреждения определяется на основе квалификационных категорий, присвоенных указанным работникам, в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Аттестация педагогических сотрудников осуществляется на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам 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.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов на основании квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37), (с изменениями и дополнениями).

Руководителям, специалистам и служащим Учреждения, имеющим два или более почетных звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знака отличия в труде, при определении коэффициента квалификации учитывается только один из данных коэффициентов по выбору работника Учреждения.

При установлении коэффициента квалификации в части ведомственного знака отличия в труде следует руководствоваться Общероссийским классификатором информации о населении ОК 018-95, утвержденным постановлением Госстандарта России от 31.07.1995 № 412.

При расчете должностного оклада работников Учреждения коэффициент квалификации определяется путем суммирования не более трех коэффициентов: за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетное звание Российской Федерации, СССР, или за ведомственный знак отличия в труде.

Коэффициент квалификации для руководителей, специалистов, служащих:

Квалификационная категория	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	руководители	специалисты	служащие
Высшая категория	0,35	0,35	-
Первая категория	0,2	0,2	-
Вторая категория	0,15	0,15	-
Ученая степень:			
- доктор наук	0,4	0,4	-
- кандидат наук	0,35	0,35	-
Почетные звания Российской Федерации, СССР: - «Народный...»	0,4	0,4	0,4

- «Заслуженный...»	0,3	0,3	0,3
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент масштаба управления (K5)

Устанавливается работникам Учреждения, относящимся к категории «руководители».

Размеры коэффициента масштаба управления определяются объемными показателями работы Учреждения и группой оплаты труда руководящих работников.

В Учреждении применяются коэффициенты для 1 группы оплаты труда.

Коэффициент масштаба управления	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
	руководители	специалисты	Служащие
1.Уровень 1-директор	0,8	-	-
2.Уровень 2- заместители директора	0,6	-	-
3. Уровень 3-заведующие отделов, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией	0,4	-	-

Коэффициент уровня управления (K6)

Устанавливается работникам Учреждения, относящимся к категории «руководители».

Определяющим условием при установлении указанного коэффициента является уровень должности руководителя в системе управления Учреждением.

Коэффициент уровня управления	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
	руководители	специалисты	Служащие
1.Уровень 1-директор	0,7	-	-
2.Уровень 2 – заместители директора	0,5	-	-
3.Уровень 3 - заведующие отделов, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией	0,3	-	-

5. Оплата труда рабочих

При оплате труда рабочих Учреждения применяется тарифная сетка, установленная Законом Санкт-Петербурга № 531-74:

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 тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Коэффициент квалификации устанавливается при наличии у рабочего Учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде, соответствующего профилю Учреждения или выполняемой работе.