

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Колледж информационных технологий»**

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
СПб ГБПОУ «Колледж информаци-  
онных технологий»  
Протокол от «11» января 2022 г.  
№ 3

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора СПб ГБПОУ  
«Колледж информационных тех-  
нологий»  
от «20» января 2022 года № 15

Директор СПб ГБПОУ  
«Колледж информационных тех-  
нологий»

\_\_\_\_\_ В.И.Ильин

**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 50/22**

**Положение о системе оплаты труда  
Санкт-Петербургского государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Колледж информационных технологий»**

Санкт-Петербург  
2022 г.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников (далее – Положение) предусматривает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования сотрудников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж информационных технологий» (далее – Колледж).

1.2. Настоящее положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в Колледже трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту – сотрудники).

1.3. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Колледжа, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Колледже и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Колледжа в целом.

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

1.5. Настоящее Положение определяет форму и системы оплаты труда всех категорий работников СПб ГБПОУ КИТ, источники финансирования и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы сотрудников, порядок установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, виды, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудникам несет директора Колледжа.

1.7. Директор Колледжа:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) у преподавателей, других работников, на основе которых исчисляется заработная плата;

- контролирует ежегодное составление и утверждает на работников Колледжа тарификационные списки;

- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Колледжа.

1.8. Ответственность за своевременность и правильность начисления заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера несет главный бухгалтер Колледжа.

1.9. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования сотрудников Колледж 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 труда на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата сотрудника не должна зависеть от результатов труда других сотрудников или учреждения в целом, заработная плата всегда есть результат оценки индивидуального труда;

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

- 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.

1.10. В Положении используются следующие основные понятия:

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, 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;
- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений 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, 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;
- **фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда (дополнительное разовое или периодическое увеличение заработной платы сотрудника за выполненные работы, не входящие в круг основных обязанностей работника или в качестве компенсации за работу сверх нормативов условий и режима труда);
- **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер (увеличение заработной платы на определенный промежуток времени (год, семестр, месяц) за сложность, напряженность и высокое качество работы по основной должности работника).

1.11. Положение принимается Педагогическим Советом Колледжа и утверждается директором Колледжа. Дополнение и изменения вносятся в том же порядке.

## 2. Нормативные документы.

Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред.от 31.12.2014) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 N 461-83 "Об образовании в Санкт-Петербурге";

- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 05 октября 2005 года № 531-74 (ред. От 24.04.2018 г.) (*далее – закон Санкт-Петербурга*) ;
- Законом Санкт-Петербурга «Социальный Кодекс Санкт-Петербурга» от 9 ноября 2011 года № 728-132 (в ред.от 11.04.2019 г.);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (*далее – постановление*);
- Методика определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (*далее - методика*);
- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» и приложение к распоряжению с изменениями на 22 января 2019 года (*далее – методические рекомендации*);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10 октября 2013 г. № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный Кодекс Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 22 августа 2013 г. № 1907-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 20 августа 2013 года № 1885-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Законом Санкт-Петербурга от 25.11.2021 г. № 558-119 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2022год и плановый период 2023 и 2024 годов» (статья 18 «Об установлении размера базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга»);
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.03 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.07 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.08 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.08 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.08 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008г.);
- Положением об условиях работы по совместительству, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.03.89 №81.604-К-3.6-84 (с последующими изменениями и дополнениями);
- Уставом Колледжа;
- и другими действующими нормативными документами.

### 3. Система оплаты труда.

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

3.2. Финансирование оплаты труда в Колледже осуществляется за счет следующих источников: средства бюджета Санкт-Петербурга;

средства, получаемые по договорам от оказания платных образовательных услуг (платное обучение студентов);

средства, получаемые по договорам от оказания дополнительных платных образовательных услуг (курсы повышения квалификации, подготовительные курсы);

благотворительные поступления, добровольные пожертвования и целевые взносы юридических и физических лиц;

иные источники дохода, не запрещенные законодательством РФ.

3.3. По каждому источнику финансирования в Колледже составляется смета доходов и расходов, в которой устанавливается доля средств, направляемых на оплату труда.

3.4. Принципы настоящего Положения распространяются на работников СПб ГБПОУ КИТ. Размеры должностных окладов утверждает директор СПб ГБПОУ КИТ. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и других видов материального поощрения сотрудников определяются в пределах фонда оплаты труда. Виды, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру определяет директор.

3.5. Оплата труда руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов, служащих, учебно-вспомогательного персонала и рабочих Колледжа 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 05 октября 2005 года № 531-74 (ред. от 24.04.2018) и Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

3.6. Оплата труда рабочих Колледжа производится на основе тарифной сетки согласно приложение 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 (ред. от 24.04.2018).

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

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

3.9. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Колледжа определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.10. Штатное расписание ГОУ формируется в соответствии с Методикой определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - *методика*); Учитываются тип (вид) ГОУ, категории и группы (подгруппы) должностей.

3.11. В целях определения штатной численности работников Колледж руководствуется Перечнем должностей по категориям работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию.

3.12. Штатное расписание ГОУ формируется в несколько этапов на основе следующих методов: метода структурных индикаторов, метода расчетных индикаторов, нормативного метода, функционального метода.

3.13. Метод расчетных индикаторов является унифицированной моделью расчета штатной численности для различных типов (видов) ГОУ, основанной на применении РИС, определяющих доли ставок по категориям работников на одного обучающегося (воспитанника) ГОУ.

РИС позволяют определить количество ставок штатного расписания по категории работников или по подгруппам категорий. Категория работников (групп должностей) государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений в сферах культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, подведомственных Комитету по культуре, Комитету по физической культуре и спорту, Комитету по здравоохранению и администрациям районов Санкт-Петербурга, ставки по которым определяются на основе метода расчетных индикаторов, указаны в приложении N 15 к Методике Формирование штатного расписания типового ГОУ проводится в три этапа.

3.14. Первый этап формирования штатного расписания типового ГОУ проводится по методу расчетных индикаторов.

Цель первого этапа - определить количество ставок работников в штатном расписании ГОУ, приходящихся на одного обучающегося (воспитанника) с использованием РИС, утвержденных в приложении N 15 к Методике.

Количество работников соответствующего типа (вида) ГОУ определяется путем умножения, соответствующего РИС на количество обучающихся (воспитанников) ГОУ.

С помощью метода расчетных индикаторов устанавливается количество работников ГОУ, категорий "руководители", "специалисты", указанных в приложении N 1 к Методике определения штатной численности.

3.15. Второй этап формирования штатного расписания ГОУ проводится по нормативному методу. Нормативный метод применяется для расчета штатной численности по категориям должностей ГОУ, количество которых напрямую зависит от норм труда.

Цель второго этапа - определить количество штатных единиц по должностям категории "специалисты", количество ставок рабочих, а также штатную численность работников инфраструктурных объектов (служб, подразделений) ГОУ, установленных в приложениях N 1-14 к Методике.

3.16. Третий этап формирования штатного расписания ГОУ проводится по функциональному методу.

Цель третьего этапа - определить наименования должностей служащих и рабочих по рассчитанному количеству штатных единиц в соответствии с функциональными обязанностями работников ГОУ, связанными с реализацией функций (направлений деятельности) ГОУ и его уставных задач.

3.17. При определении наименования должностей по штатной численности работников ГОУ используется сначала метод расчетных индикаторов и нормативный метод, а затем функциональный.

3.18. В штатном расписании предусматриваются должности руководителей 1-ого, 2-ого и 3-ьего уровней, специалистов (преподавателей, прочих педагогических работников, прочих специалистов), служащих, прочий персонал (рабочие) и руководитель (2-ого уровня) и специалисты ресурсного центра (обособленное подразделение).

Штатное расписание составляется в разрезе категорий персонала, источников финансирования и структурных подразделений и содержит:

- перечень штатных должностей;
- численность персонала по каждой должности;
- размеры должностных окладов;
- перечень и размер надбавок и доплат, устанавливаемых Комитетом по образованию (далее по тексту Положения – Фонд надбавок и доплат - ФНД).

3.19. По основной образовательной деятельности формируются штатные расписания в разрезе источников финансирования:

- штатное расписание для обеспечения учебного процесса студентов, обучающихся за счет финансирования местного бюджета;
- штатное расписание для обеспечения учебного процесса студентов и слушателей курсов, обучающихся на хозрасчетной основе (предпринимательской деятельности).

3.20. В штатных расписаниях количество ставок преподавателей, как по бюджетной, так и по внебюджетной деятельности, рассчитываются в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени, представляют собой тарификационные списки преподавателей и утверждаются директором на учебный год не позднее 1 октября.

3.21. При расчете ставок прочего персонала в Штатных расписаниях, как по бюджетной, так и по предпринимательской деятельности, учитываются нормативы, структура управления Колледжем, в контингент студентов, объемы выполняемых работ, сформировавшаяся инфраструктура, имеющиеся площади. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор колледжа.

3.22. Формирование фонда оплаты труда колледжа осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.23. В плане финансово-хозяйственной деятельности заложен и фонд оплаты труда колледжа по предпринимательской деятельности, который может изменяться в течение финансового года в зависимости от набранного контингента студентов и обучающихся на хозрасчетной основе.

3.24. Размер заработной платы 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. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

Продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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», приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением об общеобразовательном учреждении от 19.03.2001 № 196 (с изменениями на 10.03.2009).

3.26. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.27. Установленный в начале учебного года объем учебной 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 классов, обучающихся.

3.28. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца 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.

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

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

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3.31. За время работы в период зимних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ве-

дущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

3.32. Тарификационные списки и штатные расписания составляются по формам, приведенным в приложении 4 к Методическим рекомендациям.

3.33. Формирование Фонда оплаты труда и фонда надбавок и доплат формируются по рекомендациям, приведенными в приложении 3 к Методическим рекомендациям.

3.34. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в колледже, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно приложению 8 к Постановлению.

#### Ставки

почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, и мероприятиям, проводимым в сфере образования, определяемые в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников указанных образовательных организаций Санкт-Петербурга

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	7	5	3
2	Студенты	8	7	3
3	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	10	8	5

#### Примечания:

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.



4. Ставки почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы определяются в размере 1-1,4 процента от базовой единицы.

5. Оплата труда:

членов жюри конкурсов, смотров, и рецензентов конкурсных работ, специалистов, привлекаемых к проведению олимпиад (предметно-методических комиссий, оргкомитета),

специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений,

специалистов образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования,

педагогических работников, привлекаемых к практике студентов, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика",

производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

3.35. 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.

3.36. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников колледжа регулируется Законом и Постановлением. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

3.37.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Размер базового оклада руководителей, педагогического персонала, прочих специалистов, служащих, учебно-вспомогательного персонала и рабочих Колледжа устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

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 учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

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

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего Колледжа (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению 1 Закона Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 05 октября 2005 года № 531-74 (ред.от 24.04.2018) и Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

### 3.37.2. Повышающие коэффициенты

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

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 приложение 1 к Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 05 октября 2005 года № 531-74 (ред. от 24.04.2018 г.) и Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

### 3.37.2.1. Коэффициент стажа (К2)

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

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10

	Стаж работы от 0 до 2 лет	0,33	0,05
--	---------------------------	------	------

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 общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

При расчете коэффициента по стажу у преподавателей специальных дисциплин необходимо руководствоваться методическими рекомендациями (приложение № 3) приказа Министерства образования № 1426 от 28.08.2007 года «Об утверждении методических рекомендаций» (в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка)).

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](#), в соответствии с пунктом 2.1 [приложения 1 постановления N 256](#) в размере 0,33;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга](#), в размере 0,15;  
специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга](#), и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с [Законом Санкт-Петербурга](#) в размере 0,05.

Согласно Приложению № 9 Постановления молодым специалистам производятся денежные выплаты к должностным окладам:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты *, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты *, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

\* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций

Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:  
получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;  
впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;  
состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

### 3.37.2.2. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам колледжа директором согласно приложению N 2 к Постановлению, за исключением коэффициента специфики работы для определения размера должностного оклада преподавателей и мастеров производственного обучения, осуществляющих воспитательную работу, размер которого устанавливается работникам государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга Комитетом по образованию согласно приложению N 2 к Постановлению.

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников колледжа.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Пример: для преподавателя русского языка и литературы, работающего в колледже, коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за работу в колледже 0,15, коэффициента за воспитательную работу 0,25 и коэффициента за применение в образовательном процессе новых технологий - коэффициент специфики составит 0,60.

3.37.2.2.1. Коэффициент специфики работы 0,25 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в колледже, указанным в пунктах приложения 2 к Постановлению (пункт 6.2 приложения 2).

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу (ведущие общеобразовательные предметы) при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- преподавателям с высшим образованием - 0,25;
- преподавателям с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2679;
- преподавателям со средним специальным образованием - 0,3125;

При определении коэффициента специфики педагогическим работникам:

- преподавательскому составу:

0,25 за осуществление воспитательной работы (или 0,2679; или 0,3125-в зависимости от образования)

- прочим педагогическим работникам:

0,25 за осуществление воспитательной работы (или 0,2679; или 0,3125-в зависимости от образования) (педагогам-организаторам, педагогам-психологам, преподавателям ОБЖ, социальным педагогам).

3.37.2.2.2. Коэффициент специфики работы от 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 6 приложения 2 к Постановлению, устанавливается в профессиональных образовательных учреждениях, в том числе в СПб ГБПОУ КИТ.

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
6	Профессиональные образовательные учреждения <sup>3</sup> :	0,15
6.1	Работники, не имеющие высшего образования и замещающие должность мастера производственного обучения, имеющего высший или предшествующий ему разряд	0,30
6.2	Педагогические работники, осуществляющие воспитательную работу	0,25-0,35
6.3	Помощники воспитателей, участвующие в организации образовательного процесса	0,30
6.4	Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии (преподавательскому составу и прочим педагогическим работникам (методистам))	0,20
16	Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу <sup>5</sup>	0,01-0,02

<sup>3</sup> Профессиональные образовательные организации, реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев.

<sup>5</sup> На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Для определения должностного оклада руководящим и педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена со сроком обучения свыше 2 лет 10 месяцев в колледже устанавливается повышающий коэффициент специфики работы 0,15.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

3.37.2.2.3. Для определения должностного оклада руководящим и педагогическим работникам, реализующим образовательные программы, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку студентов по отдельным предметам или направлениям в колледже, устанавливается повышающий коэффициент специфики работы 0,15.

3.37.2.2.4. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к Постановлению, устанавливается по основному месту работы педагогическим

работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях (ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам колледжа с высшим образованием - 0,01;
- педагогическим работникам колледжа с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам колледжа со средним специальным образованием - 0,012;
- педагогическим работникам колледжа с начальным профессиональным образованием - 0,012;
- педагогическим работникам колледжа со средним (полным) общим образованием - 0,013;
- педагогическим работникам колледжа с основным общим образованием - 0,013.

### 3.37.2.3. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.03.2010 N 209 "Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений 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.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6

2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	

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

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

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы "прочие специалисты", указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию административных районов Санкт-Петербурга, устанавливаются директором колледжа 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.

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 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования". В случае применения внутри должностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".



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).

### 3.37.3. Должностной оклад работника категории "руководитель".

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

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

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 (К5) устанавливается в соответствии с приложением 3 к Постановлению и приложением к Методическим рекомендациям;

N п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6

1	Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
---	--	-----------	--------	--------	---

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.4	Коэффициент	Группа 1		-	-
	масштаба управления	Уровень 1 - руководители	0,80		
		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		
Пункт в редакции, введенной в действие с 01 января 2016 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года N 256					

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-

		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	
Пункт в редакции, введенной в действие с 01 января 2016 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года N 256				

#### 3.37.4. Должностной оклад работника категории "специалист" .

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

Должностной оклад работника категории "специалист" 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 (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

#### 3.38.5. Должностной оклад работника категории "Служащий" 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 <\*>;

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

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

#### 3.37.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

3.37.6.1. 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 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

3.37.6.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 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 учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

3.37.6.3.Высококвалифицированным рабочим колледжа, 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 учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

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

3.37.6.5.Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 6 к Постановлению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих колледжа, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанные в приложении 6 к Постановлению. При этом в случае наличия у рабочего колледжа почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов со статьей 4 Закона.

3.38. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

3.39. Месячная заработная плата работников колледжа определяется до начального учебного года по результатам тарификации. При этом применяются норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со ст. 333 ТК РФ Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Месячная заработная плата преподавателей колледжа рассчитывается путем умножения оклада на установленную согласно тарификации нагрузку и деления полученного результата на норму часов преподавательской работы. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа.

#### **4. Фонд оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

4.2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы в соответствии с п.3.37.2.2..

4.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

#### **5. Фонд надбавок и доплат**

*В колледже разработан нормативный акт «Положение о формировании и распределении Фонда надбавок и доплат (ФНД)».*

5.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии, оплата учебного отпуска, выплата за счёт работодателя по б/л и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

5.2. 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, устанавливается в % Комитетом по образованию Санкт-Петербурга.

5.3 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);

5.3.1. 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.

5.3.2. 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 тяжёлых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учётом мнения представительного органа работников согласно коллективному договору.

5.3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.3.4. При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников.

#### **5.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу**

В пределах средств, направляемых на оплату труда устанавливаются следующие виды стимулирующих доплат и надбавок за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом с учётом мнения представительного органа работников:

- доплата за заведование кабинетом;
- доплата за классное руководство;
- доплата за руководство методическим объединением;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за руководство СНО;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

5.4.1. 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. Работа в режиме внутреннего совместительства регулируется статьями 60.1 и 282–288 ТК РФ. Согласно абзацу 10 ч. 2 ст. 59 ТК РФ трудовой договор с совместителем может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, не превышающий пяти лет. Минимальный срок трудового договора законодательством не установлен.

Согласно определению, содержащемуся в ч. 1 ст. 282 ТК РФ, совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Таким образом, с работником может быть заключен второй трудовой договор, в котором должно быть указано, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ). Исключение составляют:

- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями;
- другие работники в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству установлена статьей 284 ТК РФ.

Извлечение из Трудового кодекса Российской Федерации

Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

- Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Таким образом по основному правилу рабочий день совместителя не может превышать четырех часов. Тем не менее в те дни, когда он не занят на основной работе, его рабочий день может достигать продолжительности рабочего дня основного работника. Однако в любом случае продолжительность рабочего времени работника-совместителя не может превышать половины нормы рабочего времени основного работника этой же категории, то есть трудовой договор с совместителем может быть заключен не более чем на 0,5 ставки. Внутреннее совместительство позволяет решить проблему увеличения рабочего времени работника.

Например, директору необходимо, чтобы для выполнения неожиданно возникшей работы работники в течение трех недель дополнительно работали по 20 ч в неделю: по 3 ч ежедневно с понедельника по пятницу и 5 ч в субботу.

Решить эту задачу путем оформления ненормированного рабочего дня невозможно, так как:

- 1) это будет систематическая, а не эпизодическая переработка;
- 2) такая переработка не будет работникам оплачиваться, а компенсация в виде трех календарных дней дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска вряд ли вызовет в людях трудовой энтузиазм;
- 3) ненормированный день не имеет ничего общего с работой в выходной день (в субботу).

Сверхурочная работа тоже не подходит, так как она не может превышать четырех часов в течение двух дней подряд. Работа в выходные и праздничные дни не дает возможности оформить часы, которые нужно отработать с понедельника по пятницу.

Эта задача решается только путем оформления совместительства, причем достаточно легко.

Время, равное 20 ч, — это как раз половина нормы рабочего времени за неделю, поэтому с работниками заключаются на три недели трудовые договоры на работу по совместительству, в которых указывается соответствующий режим работы. Рабочая неделя получается шестидневная с одним выходным днем в воскресенье, а рабочие дни — с понедельника по субботу, что соответствует статье 100 ТК РФ:

Извлечение из Трудового кодекса Российской Федерации

Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,



коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором.

### **Оплата работы по совместительству**

Работа по совместительству оплачивается в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

#### Извлечение из Трудового кодекса Российской Федерации

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

- Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Общее правило оплаты труда совместителей — пропорциональная оплата, то есть работникам, получающим оклад и отработывающим половину нормы рабочего времени, выплачивается половина оклада. Однако трудовым договором могут быть установлены и более высокие размеры оплаты. При прекращении трудового договора работникам-совместителям должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, начисленная по обычным правилам. В частности, работнику, отработавшему три недели, должна быть выплачена компенсация как за полный отработанный месяц. Однако срок трудового договора составил менее двух месяцев, поэтому продолжительность отпуска будет установлена в соответствии со ст. 291 ТК РФ в размере среднего заработка за два рабочих дня: «Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы».

Если же срок трудового договора превысит два месяца, то компенсация выплачивается из расчета 2,33 календарных дня за месяц работы.

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

5.4.3. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

### **5.5. Надбавки**

Работникам Колледжа в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению Комиссии по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения.

5.5.1. С целью стимулирования качества труда педагогических работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением об установлении показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников СПб ГБПОУ КИТ».

5.5.2. Директору Колледжа размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

5.5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

5.5.4. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

## **5.6. Материальная помощь**

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты.

5.6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- при рождении ребенка и одиноким матерям;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

5.6.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год.

## **5.7. Премирование работников**

В колледже разработан нормативный акт «Положение о премировании».

Работникам могут выплачиваться квартальные премии, премии по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал (за год).

5.7.1 Основаниями для премирования являются:

- анализ результативности образовательного процесса;
- успешное выполнение методической работы;
- проведение особо значимых мероприятий;
- инновационная деятельность;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.

5.7.2. Размер премирования определяется приказом директора Колледжа с учётом мнения представительного органа работников колледжа.

5.7.3. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

5.7.4. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам;
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

## **6. Порядок выплаты заработной платы.**

6.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 5-го (зарплата в следующем за отработанным месяце) и 25-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 ПАО «Банк Санкт-Петербург».

6.2. Пятого 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.

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

6.4. 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.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, другие социальные выплаты выплачиваются вместе с заработной платой.

6.6. Для учета фактически отработанного времени в Образовательном учреждении ведется табель рабочего времени.

6.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда.

В указанных выше случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч.3 ст.137 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п.п. 1, 2, подпункт «а» п. 3 и п. 4 статьи 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или при простое (ч.3 ст.157 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его правомерными действиями, установленными судом.

6.8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

6.9. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

До принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном законодательством РФ.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу работодателя. Приказ может быть сделан не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (ст. 248 ТК РФ).

6.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст.140 ТК РФ).

6.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.12. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.13. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.