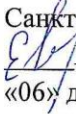


**Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический центр»
Пушкинского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания
работников ГБУ ИМЦ
Пушкинского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 4/2024
от «06» декабря 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председателем
профсоюзного комитета
ГБУ ИМЦ Пушкинского района
Санкт-Петербурга
 Е.А. Макарова
«06» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ИМЦ
Пушкинского района
Санкт-Петербурга
 А.В. Симонова
Приказ № 224 от 06.12.2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

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

**Санкт-Петербург
2024**

1. Термины и определения

Применяемые в Положении о системе оплаты труда Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) термины означают:

«ГБУ ИМЦ» – Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Пушкинского района Санкт-Петербурга;

«Персонал» – работники ГБУ ИМЦ, на которых распространяется действие настоящего Положения;

«Базовый оклад» - (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

«Базовая единица» – единица, применяемая для расчета размера дополнительных мер социальной поддержки, предоставляемых в соответствии с настоящим Кодексом, равная по величине размеру базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливаемой в соответствии с законом Санкт-Петербурга

«Должностной оклад» – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Доплата» – выплаты, которые могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника; а также работу в ночное время, выходные и праздничные дни т.д.;

«Заработная плата» (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

«Молодой специалист» – гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 1 года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

«МРОТ» – устанавливаемый федеральным законом (или законом субъекта РФ) минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за единицу времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности);

«Надбавка» – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному и эффективному труду, а также поощрение за конкретно выполненную работу, конкретные заслуги и др.;

«Норма труда» – мера затрат труда, установленное задание по выполнению в определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.;

«Премия» – выплаты стимулирующего или поощрительного характера сверх основного заработка работника;

«Система оплаты труда» – применяемый в ГБУ ИМЦ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

«Тарифная ставка» – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«ТК РФ» – «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

«Трудовой договор» – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«Трудовые отношения» – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

«Условия труда» – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Пушкинского района Санкт-Петербурга с учетом специфики организации труда и его оплаты в ГБУ ИМЦ.

2.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами организации:

- главами 20 и 21 Трудового кодекса РФ (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга";
- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»;
- Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011);
- Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2.3. Система оплаты труда в ГБУ ИМЦ устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, применяемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, другими Положениями ГБУ ИМЦ.

2.4. Цели применения настоящего Положения:

- повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников ГБУ ИМЦ;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей;
- привлечение молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

2.5. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБУ ИМЦ на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2.6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

Образовательное учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами ГБУ ИМЦ, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

2.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ГБУ ИМЦ с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ГБУ ИМЦ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.8. Учет фактически отработанного времени работниками ГБУ ИМЦ ведется в таблице учета использования рабочего времени.

2.9. Размер заработной платы работников ГБУ ИМЦ определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, повышающих коэффициентов к базовому окладу, профессионального уровня.

2.10. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Все денежные средства Работнику перечисляются на его лицевой счет, открытый в ПАО «Банк «Санкт-Петербург» 29 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 14 числа следующего месяца (за вторую половину месяца).

2.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.12. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.13. Положение разрабатывается администрацией ГБУ ИМЦ, обсуждается, корректируется и согласовывается с профсоюзным комитетом ГБУ ИМЦ, принимается Общим собранием работников образовательного учреждения и утверждается директором ГБУ ИМЦ.

2.14. Введение в ГБУ ИМЦ системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2.15. Если какой-либо из пунктов настоящего Положения вступает в противоречие с действующим законодательством, ГБУ ИМЦ руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.

3. Источники средств для выплаты заработной платы

3.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБУ ИМЦ осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетом, подушевым нормативом, количеством слушателей, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

3.3. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные выплаты за высокие результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников ГБУ ИМЦ при исполнении ими трудовой функции.

3.4. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

- должностной оклад (тарифная ставка) - фиксированное вознаграждение;
- выплаты в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБУ ИМЦ;
- доплаты, надбавки и денежные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;
- доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за особые условия труда; отклонение от нормальных условий труда (работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные), в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);
- прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ).

Указанные выше выплаты осуществляются в случаях и порядке, предусмотренном настоящим Положением, и действующим законодательством РФ.

4. Основные условия оплаты труда

4.1. Оплата труда руководителей, специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих ГБУ ИМЦ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" и схемы расчета должностных окладов.

$\text{Должностной оклад} = \text{Базовый оклад} \times (1 + \text{повышающие коэффициенты к базовому окладу})$



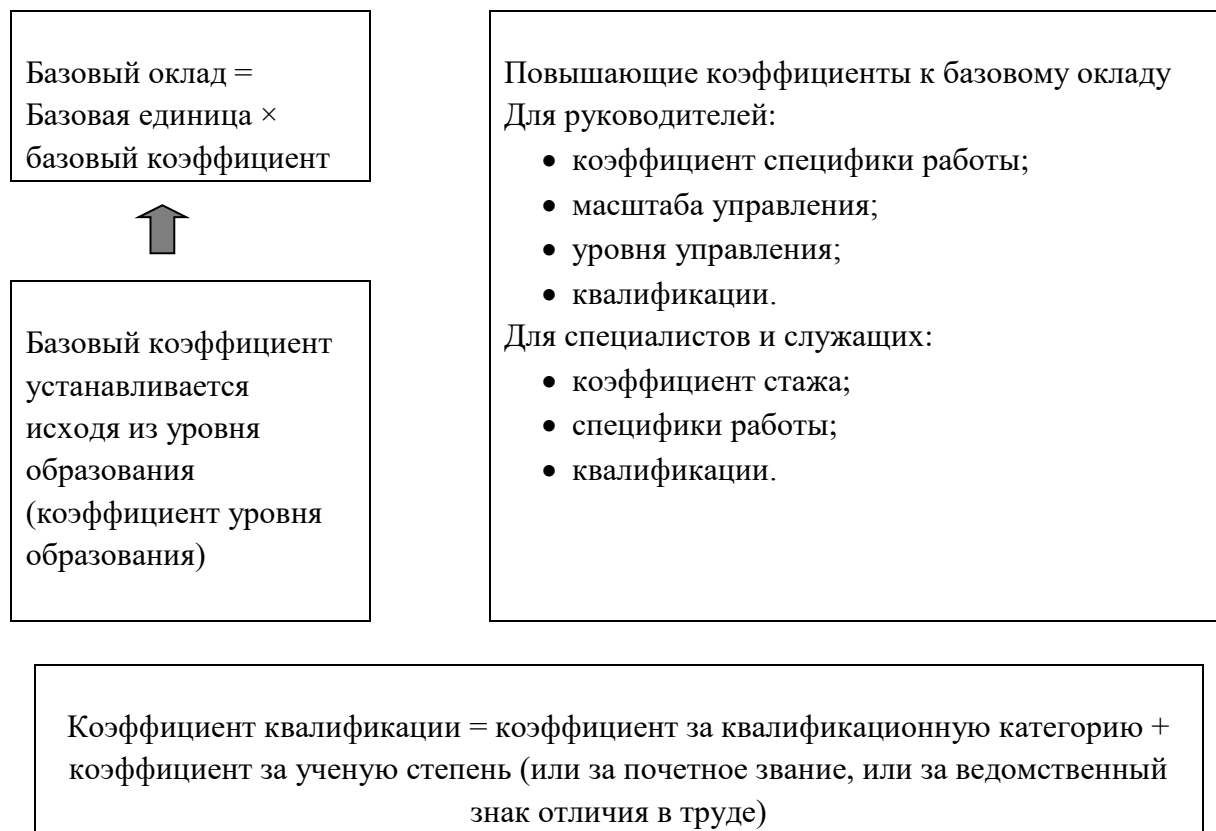


Рис.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего

Основой формирования системы оплаты труда является базовая единица, согласно ст.5 Закона от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга». Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год.

На формирование должностного оклада работника в первую очередь влияет базовый оклад, который исчисляется по формуле:

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К1},$$

где Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы;

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

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

- К2 – коэффициент стажа;
- К3 – коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент квалификации работника;
- К5 – коэффициент масштаба управления;
- К6 – коэффициент уровня управления.
- За почетные звания Российской Федерации, СССР: «заслуженный...»
- За ведомственные знаки отличия в труде.

Коэффициент стажа (K2)

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта 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.

Коэффициент специфики работы (K3)

Конкретный перечень работников ГБУ ИМЦ, которым может быть установлен повышающий коэффициент специфики работы, утверждается приказом руководителя ГБУ ИМЦ с учетом мнения представительного органа работников ГБУ ИМЦ.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению № 256 (на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать: педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01; педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01; педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01; педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01; педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01; педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011; педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Отнесение должностей руководителей к различным уровням управления

Уровень управления	Должности
Руководители 1 - уровня	Директор
Руководители 2 - уровня	Заместитель директора
Руководители 3- уровня	Заведующий структурным подразделением

Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов
и служащих государственных учреждений, финансируемых
за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащ ие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	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
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы (К2)	Стаж работы более 20 лет		0,5	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,1
		Стаж работы от 0 до 2 лет*		0,33	0,05
* Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.					
2.2	Коэффициент специфики работы (К3)	по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях		0,01	
2.3	Коэффициент квалификации (К4)	Высшая категория	0,3-0,35	0,3-0,35	
		Первая категория	0,20	0,20	
		Вторая категория	0,15	0,15	
		Ученая степень:	0,40	0,40	
		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	
		Ведомственные знаки отличия в труде*	0,15	0,15	
*Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэф. за квалификационную категорию с коэф. за ученую степень (доктор, кандидат) или коэф. за почетное звание (заслуженный, мастер) или с коэф. за ведомственный знак отличия в труде.					
2.4	Коэффициент масштаба управления (K5) Группа 1	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 *	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60	-	-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-
2.5	Коэффициент уровня управления (K6)	Уровень 1 - руководители	0,7	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,5	-	-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,3	-	-
*Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к постановлению, в два и более раз.					

**Денежные выплаты
к должностным окладам отдельных категорий специалистов
государственных образовательных организаций
Санкт-Петербурга, за исключением государственных
образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного
образования детей и иных государственных образовательных
организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры**

N 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	5000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

Молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3-х лет выплачивается ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проездного билета в Санкт-Петербурге

<*> 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 учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

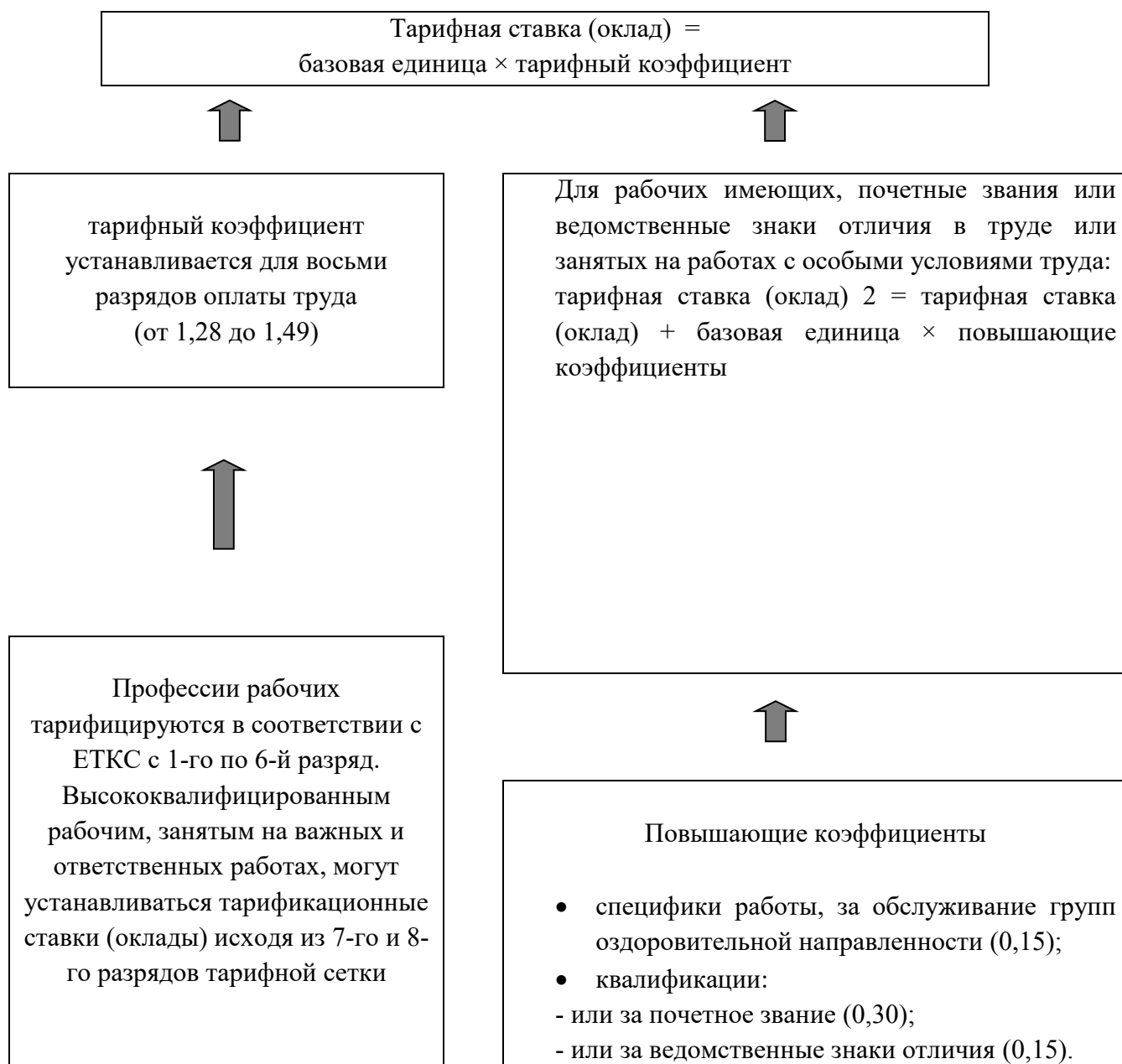
состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющейся основным местом работы.

**Коэффициент
квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов)
рабочих государственных образовательных организаций
Санкт-Петербурга, за исключением государственных
образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного
образования детей и иных государственных образовательных**

организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Коэффициент квалификации для категории работников «рабочие», устанавливается только по рабочим основаниям, о которых упоминалось при расчете коэффициента квалификации для специалистов, но при этом применяются другие повышающие коэффициенты:



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

Рис.2. Схема расчета должностного оклада (тарифной ставки) рабочего.

Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) по всем категориям работников ГБУ ИМЦ (руководители, специалисты, служащие, рабочие) состоит из:

- фонда должностных окладов (руководители, специалисты, служащие) - ФДО (средства предусматриваются на год согласно штатному расписанию);
- фонд ставок рабочих – ФС;
- фонда надбавок и доплат – ФНД. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к ФДО и 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 – коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается локальным нормативным актом по учреждению.

ГБУ ИМЦ самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплаты и надбавки руководителю ГБУ ИМЦ устанавливаются на основании распоряжения Администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера и мер социальной поддержки

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты работникам, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада работников).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест (аттестации рабочих мест) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

5) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

Размер доплаты составляет в размере 20 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

5.4. Выплаты транспортных расходов, связанных с приобретением месячных проездных билетов, работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер (в соответствии со ст. 168 ТК РФ), осуществляется на основании авансового отчета по чекам, подтверждающим приобретение месячных проездных билетов.

5.5. В соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс», педагогическим и медицинским работникам основным местом работы, которых являются государственные образовательные учреждения, установлены следующая мера социальной поддержки:

- Денежная компенсация затрат педагогическим работникам, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, для организации отдыха и оздоровления один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание ГБУ ИМЦ согласовывается с Администрацией Пушкинского района Санкт-Петербурга, утверждается руководителем ГБУ ИМЦ и включает в себя все должности ГБУ ИМЦ.

6.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, ГБУ ИМЦ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на

условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда работников ГБУ ИМЦ формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, доведенного учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджетных учреждений, могут направляться ГБУ ИМЦ на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о материальном стимулировании, носящие компенсационный и стимулирующий характер работникам ГБУ ИМЦ.

6.5. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением о материальном стимулировании работников ГБУ ИМЦ.

6.6. Из фонда оплаты труда ГБУ ИМЦ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с положением о материальном стимулировании сотрудников ГБУ ИМЦ. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ГБУ ИМЦ на основании письменного заявления работника и ходатайства ПК.

6.7. Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Пушкинского района Санкт-Петербурга вступает в силу с момента утверждения директором с учетом принятия на общем собрании работников образовательной организации и согласования профсоюзной организации.