



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ НЕТИПОВОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«АКАДЕМИЯ ТАЛАНТОВ» САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

197022, Санкт-Петербург, набережная реки Малой Невки, д. 1; ИНН 7813604570 КПП 781301001

at@obr.gov.spb.ru

УЧТЕНО

Мотивированное мнение
выборного органа первичной
профсоюзной организации
ГБНОУ «Академии талантов»
«26» декабря 2023 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации
ГБНОУ «Академия талантов»

(подпись)

Орлова Т.А.

(расшифровка)

ПРИНЯТО

на заседании общего собрания
работников
ГБНОУ «Академия талантов»
Протокол № 2
от «26» декабря 2023 г.

Председатель
общего собрания работников
ГБНОУ «Академия талантов»

(подпись)

К.П. Саулькин

(расшифровка)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом
Директора
ГБНОУ «Академии талантов»
от «26» декабря 2023 г.
№ 26123

(подпись)

И.В. Пильдес

(расшифровка)

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного негосударственного образовательного учреждения

«Академия талантов» Санкт-Петербурга

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Академия талантов» Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга), а также нормативными правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга и Комитета по образованию.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Академия талантов» Санкт-Петербурга (далее – ГБНОУ «Академия талантов», Учреждение), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих (далее - должностных окладов и тарифных ставок (окладов)), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5. Введение в Учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления работникам льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Основные условия оплаты труда.

7.1. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры должностных окладов и тарифных ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом: профессиональных стандартов должностей (далее – профстандарт); единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС);

должностных инструкций по должности (далее – ДИ);

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, установленного в соответствии с Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Академия талантов» Санкт-Петербурга;

перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного в соответствии с Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения ; Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

7.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат.

7.5. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе требований Схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (далее - Схема расчета должностных окладов), согласно приложению № 1 Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее - Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256).

7.6. Оплата труда специалистов и служащих, для которых установлены квалификационные характеристики должностей работников в сфере культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, работающих в образовательных организациях и центрах, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими систему оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, за исключением коэффициента специфики работы, размер которого устанавливается в пункте 2.1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, и денежной выплаты отдельным специалистам, размер которой устанавливается в соответствии с приложением № 10 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

7.7. Размеры тарифных ставок рабочих устанавливаются на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74).

7.8. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3 приложения № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

7.9. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу по соответствующим категориям должностей рассчитываются на основе стажа работы, специфики работы, присваиваемой квалификационной категории, масштаба управления и уровня управления. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаться профессиональным стандартом или должностными инструкциями.

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

7.11. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении и мероприятиям, проводимым в сфере образования, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников указанных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, согласно приложению № 8 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

7.12. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

8. Компенсационные выплаты.

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено приказами и распоряжениями Комитета по образованию, постановлениями Правительством Санкт-Петербурга, Законами Санкт-Петербурга, федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга и Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.4. Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в Положении о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения.

9. Стимулирующие выплаты.

9.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по показателям и критериям эффективности деятельности

выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;

выплаты за наставничество;

премиальные выплаты.

9.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) заработной платы или в абсолютных размерах.

9.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя, главному инженеру, главному бухгалтеру, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

10. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера

12. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного инженера и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13. Порядок определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, его заместителей, главного инженера и главного бухгалтера установлен распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

13.1. Расчет должностного оклада руководителя.

Размер должностного оклада работников ГБНОУ «Академия талантов», занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей Учреждения (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителю Учреждения коэффициент специфики работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится Учреждение.

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

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

13.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя.

Для определения размера должностного оклада руководителей в Учреждении применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

13.3. Коэффициент специфики работы.

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

13.4. Коэффициент квалификации.

Величина коэффициента квалификации руководителя в Учреждении устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 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 Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук).

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

В случае утраты ведомственной награды или удостоверения к ней представляется справка соответствующего Министерства, подтверждающая факт награждения.

13.5. Коэффициент масштаба управления.

При определении коэффициента масштаба управления Учреждение руководствуется: группами по оплате труда руководителей Учреждения, установленными в приложении № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в приложении № 1 к Методическим рекомендациям);

объемными показателями, характеризующими масштаб управления Учреждения, согласно приложению № 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

13.6. Коэффициент уровня управления.

При определении коэффициента уровня управления Учреждение руководствуется пунктом 2.5 приложения № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

13.7. Пример расчета должностного оклада руководителя.

$$O_{\text{рук}} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6,$$

где:

$O_{\text{рук}}$ - размер должностного оклада руководителя;

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено приказами и распоряжениями Комитета по образованию, постановлениями Правительством Санкт-Петербурга, Законами Санкт-Петербурга.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя Учреждения, главного инженера и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено приказами руководителя Учреждения и Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения.

16. Комитет по образованию, в ведении которого находится ГБНОУ «Академия талантов», может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера.

17. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю Учреждения с учетом исполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Комитетом по образованию, за счет объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

18. Выплаты стимулирующего характера производятся для заместителей руководителя Учреждения, главного инженера и главного бухгалтера с учетом исполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения, за счет объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

19. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются Комитетом по образованию.

20. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат для заместителей руководителя Учреждения, главного инженера и главного бухгалтера устанавливаются приказами руководителя Учреждения и Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения.

IV. Условия оплаты труда специалиста (служащего)

21. Заработная плата специалиста (служащих) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Порядок определения размера должностного оклада специалиста (служащих) установлен распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

22.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего).

Размер должностного оклада работников ГБНОУ «Академия талантов», занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) Учреждения (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению № 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

22.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих).

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) в Учреждении применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

22.3. Коэффициент стажа работы.

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж 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.

Для работников ГБНОУ «Академия талантов», занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

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

педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74, в соответствии с пунктом 2.1 приложения № 1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 в размере 0,33;

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74, в размере 0,15;

специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 в размере 0,05.

22.4. Коэффициент специфики работы.

Коэффициент специфики работы работникам ГБНОУ «Академия талантов» устанавливается в соответствии с пунктами 8, 16 приложения № 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Конкретный перечень работников Учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты коэффициент специфики работы, устанавливается директором ГБНОУ «Академия талантов» в соответствии с настоящим Положением и с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

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

нескольким критериям специфики работы, в соответствии с приложением №1 к настоящему положению.

Коэффициент специфики работы, в соответствии с подпунктом 8.4 приложения № 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, за применение новых технологий при реализации образовательных программ устанавливается в учреждении педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и(или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу, в соответствии с подпунктом 8.7 приложения № 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения № 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

22.5. Коэффициент квалификации.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Коэффициент квалификации специалистов устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» 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 Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук).

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки

и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются удостоверением и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

В случае утраты ведомственной награды или удостоверения к ней представляется справка соответствующего Министерства, подтверждающая факт награждения.

22.6. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего).

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

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

где:

$O_{\text{сп}}$ - размер должностного оклада специалиста;

B_0 - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

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

где:

$O_{\text{с}}$ - размер должностного оклада служащего;

B_0 - величина базового оклада. (При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности).

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются специалистам в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено приказами руководителя Учреждения и Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения.

24. Выплаты стимулирующего характера производятся специалистам (служащим) с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения, за счет объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

25. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат специалистам (служащим) устанавливаются приказами руководителя Учреждения и Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения.

V. Условия оплаты труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

26. Заработная плата работников, отнесенных к профессиям рабочих состоит из тарифной ставки (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

27. Порядок определения размера тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих установлен распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

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

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации и центра, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем

умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_{с(о)} = Б \times T_k,$$

где:

$T_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74.

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

27.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

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

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74, устанавливаются исходя из условий труда, типа Учреждения (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

27.3. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

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

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

Профессии рабочих в Учреждении тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$T_{с(о)} = Б \times T_k + Б \times K_c + Б \times K_k,$$

где:

$T_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения № 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением № 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением № 6 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам, отнесенных к профессиям рабочих в процентах к тарифным ставкам (окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено приказами руководителя учреждения и Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения.

29. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам, отнесенным к профессиям рабочих с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения за счет объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

30. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат работникам, отнесенным к профессиям рабочих устанавливаются приказами руководителя учреждения и Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения.

VI. Особенности и условия оплаты труда отдельных категорий специалистов

31. Молодым специалистам - работникам ГБНОУ «Академия талантов», за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей.

32. Порядок и условия предоставления выплаты установлен статьей 3-1 Закона Санкт-Петербурга.

33. Размер выплаты определен согласно Приложению № 9 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

VII. Тарификация работников и порядок ее проведения

34. Для установления размеров должностных окладов руководителей и специалистов ГБНОУ «Академия талантов», а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном Приложением № 3 к Методическим рекомендациям. Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение № 3 к Методическим рекомендациям).

35. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов и рабочих.

36. В целях тарификации работников в Учреждении, на основании приказа директора ГБНОУ «Академия талантов» создана и действует тарификационная комиссия.

37. Тарификация работников Учреждения проходит 2 раза в год или в случае изменения у работника какого-либо коэффициента в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VIII. Порядок формирования Фонда оплаты труда

38. Фонд оплаты труда работников Учреждения (далее - ФОТ) формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:
фонда должностных окладов работников (далее – ФДО);

фонда ставок рабочих (далее – ФС);
фонда надбавок и доплат (далее – ФНД);
компенсационных выплат работникам;
стимулирующих выплат работникам.

ФДО - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, с учетом повышающих коэффициентов;

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.

39. Порядок определения величины планируемого фонда оплаты труда работников учреждения на календарный год, установлен Комитетом по образованию и исчисляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{план}} = (\text{ФДО}_{\text{план}} + \text{ФС}_{\text{план}}) + \text{ФНД},$$

где:

ФОТ_{план} - фонд оплаты труда учреждения;

ФДО_{план} - фонд должностных окладов;

ФС_{план} - фонд ставок рабочих;

ФНД - величина фонда надбавок и доплат.

40. Планируемая величина ФДО и ФС определяется согласно проекту штатного расписания в расчете на календарный год.

При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) предусматриваются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 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 коэффициент специфики работы в соответствии с приложением № 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

При формировании ФС по вакантным должностям работников, отнесенных к профессиям рабочих предусматриваются средства исходя из минимального тарифной ставки по занимаемой должности, соответствующий разряд для определения тарифной ставки установлен в соответствии с профстандартами, ЕТКС, ЕКС и ДИ.

41. Планируемая величина фонда надбавок и доплат устанавливается Комитетом по образованию в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times K_{\text{нд}},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

K_{нд} - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

42. Фонд оплаты труда за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности формируется и утверждается директором ГБНОУ «Академия талантов».

43. Фонд оплаты труда работников учреждения, сложившийся за отчетный год состоит из:

$$\text{ФОТ} = \text{ФДО} + \text{ФС} + \text{КВ} + \text{СВ},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

44. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся из ФОТ в соответствии с Положением о порядке и условиях установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам Учреждения и настоящим Положением.

Х. Порядок выплаты заработной платы

45. Выплата заработной платы в ГБНОУ «Академия талантов» производится в денежной форме в рублях.

46. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором:

заработная плата за первую половину месяца — 25 числа каждого месяца;

заработная плата за вторую половину месяца — 10 числа следующего месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается и выплачивается работникам с учетом фактически отработанного времени.

При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выплачивается в рабочий день, предшествующий выходному, праздничному дню.

Заработная плата за вторую половину декабря может выплачиваться в более ранние сроки с учетом рекомендаций учредителя на основании приказа директора Учреждения. При этом с целью недопущения превышения интервала полмесяца между выплатами заработной платы, заработная плата за первую половину января может выплачиваться двумя частями на основании приказа директора Учреждения.

47. Десятого числа каждого месяца каждому работнику выдается расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

48. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в сроки, установленные ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Оплата отпуска работникам ГБНОУ «Академия талантов» производится не позднее, чем за три дня до его начала. Пособие по временной нетрудоспособности назначается в течение 10 календарных дней с даты представления работником больничного. Назначенное пособие по листку нетрудоспособности выплачивается в ближайший после назначения день выплаты заработной платы.

50. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника ГБНОУ «Академия талантов», 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 в Учреждении соответствующих документов.

51. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 процентов.

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

52. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику ГБНОУ «Академия талантов» производятся соответствующие выплаты, предусмотренные

трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

53. При невыполнении работником ГБНОУ «Академия талантов» должностных обязанностей по вине ГБНОУ «Академия талантов» оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

54. При невыполнении работником ГБНОУ «Академия талантов» должностных обязанностей по причинам, не зависящим от этого работника и ГБНОУ «Академия талантов», за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада (тарифной ставки), рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

55. При невыполнении работником ГБНОУ «Академия талантов» по вине этого работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

56. Время простоя по вине ГБНОУ «Академия талантов» оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника ГБНОУ «Академия талантов».

57. Время простоя по причинам, не зависящим от работника и ГБНОУ «Академия талантов», оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (тарифной ставки), рассчитанного пропорционально времени простоя.

58. Время простоя по вине работника ГБНОУ «Академия талантов» не оплачивается.

59. Проиндексированный размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Учреждения, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на текущий год и на плановый период.

XI. Заключительные положения

60. Настоящее Положение принимается на заседании Общего собрания работников Учреждения, согласовывается с председателем Профсоюзного комитета Учреждения и утверждается директором Учреждения.

61. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на заседании Общего собрания работников Учреждения, согласовываются с председателем Профсоюзного комитета Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

Приложение №1 к Положению об оплате труда
Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения
«Академия талантов» Санкт-Петербурга

№ п/п	Коэффициент специфики работы	Категория работников, должность
1	Коэффициент специфики работы от базового оклада, указанный в пункте 8 приложения 2 к постановлению № 256, устанавливается	руководитель первого уровня руководитель второго уровня руководитель третьего уровня педагогические работники специалисты служащие
2	Коэффициент специфики работы от базового оклада, указанный в пункте 8.4 приложения 2 к постановлению № 256, устанавливается педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	Старший методист Методист Тьютор Педагог-организатор Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Преподаватель
3	Коэффициент специфики работы от базового оклада, указанный в пункте 8.7 приложения 2 к постановлению № 256, устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	Педагог дополнительного образования
4	Коэффициент специфики работы от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению № 256, устанавливается педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	Старший методист Методист Тьютор Педагог-психолог Педагог-организатор Педагог дополнительного образования