

Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
 В. А. Зинченко

Принято  
решением Общего собрания работников  
Протокол от 26.08.2015 г. № 2

Утверждаю  
Директор СПб ГБОУ ДОД  
«ДШИ им. П.И. Чайковского»

  
 Л.Д. Кассина  
Приказ от 26.08.2015 г. № 24

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств имени Петра Ильича Чайковского»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств имени Петра Ильича Чайковского» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 07.06.2007 № 655 «О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений в сфере культуры, подведомственных Комитету по культуре и администрациям районов Санкт-Петербурга».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях систематизации формирования окладов работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств имени Петра Ильича Чайковского» (далее – Учреждение), создания стимулов для постоянного совершенствования качественного состава работников Учреждения, его профессионально-квалификационной структуры, а также в целях усиления социальной защищенности работников.

- 1.3. Финансирование затрат на оплату труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на основании Плана финансово-хозяйственной деятельности, за счет:
- средств, предусмотренных субсидией бюджетным учреждениям - государственным образовательным учреждениям в сфере культуры на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
  - средств, поступающих от оказания платных услуг.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.7. Условия и размер оплаты труда работников Учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и Учреждением, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и коллективным договором, действующем в Учреждении.

## **2. Основные понятия**

- 2.1. Заработная плата - вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.2. Окладная система оплаты труда (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат.
- 2.3. Базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета 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).
- 2.4. Базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада.
- 2.5. Базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.
- 2.6. Повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.
- 2.7. 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.

2.8. Фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

2.9. Фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов.

2.10. Фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер.

2.11. Доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда.

2.12. Надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут носить постоянный или временный характер.

### **3. Фонд оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников Учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО) и фонда надбавок и доплат (далее- ФНД).

3.2. При формировании ФДО работников Учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства, согласно штатному расписанию в расчете на год.

3.3. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$ФНД=(ФДО+ФС)*Кнд$ , где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат.

### **4. Базовый оклад работника и базовый коэффициент**

4.1. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Bo=B*K1$ , где

Bo - размер базового оклада работника;

Б - величина базовой единицы, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

K1 - базовый коэффициент ОСОТ - коэффициент уровня образования работника.

4.2. Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом ОСОТ.

Базовый коэффициент устанавливается для каждого уровня образования для различных категорий работников в следующих размерах:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента уровня образования		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный «специалист»	1.5	1.5	1.5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1.4	1.4	1.4
Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1.2	1.2	1.2
Начальное профессиональное образование	1.08	1.08	1.08
Среднее (полное) общее образование	1.04	1.04	1.04
Основное общее образование	1.0	Базовая единица	Базовая единица

Уровень образования работников при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили, за исключением тех случаев, когда это особо оговорено.

Требования к уровню образования при установлении базового оклада определены по должностям работникам Учреждения и предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании дает право на установление базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

## 5. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются

повышающие коэффициенты (К2, К3, К4, К5, К6).

### 5.1. Коэффициент стажа (К2).

Для работников, прошедших тарификацию на должности, относящиеся по Единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих к категориям «Специалист», «Служащий», устанавливается пять стажевых групп.

При установлении коэффициента стажа в Учреждении исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии со стажем по данной специальности.

Таблица 1

Стаж	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,35	0,15
Стаж работы от 10 до 20 лет		0,30	0,12
Стаж работы от 5 до 10 лет		0,25	0,08
Стаж работы от 2 до 5 лет		0,20	0,05
Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	-

При установлении коэффициента стажа (К2) учитывается стаж работы по специальности. Порядок исчисления стажа работы производится ежегодно аттестационной комиссией.

### 5.2. Коэффициент специфики работы (К3).

Таблица 2

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга в сфере культуры/ категория работников	Коэффициент специфики работы
1	Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу*	0-0,02

\*Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

### 5.3. Коэффициент квалификации работника (К4).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к 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).

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 Правительства Санкт-Петербурга от 09.07.2014 № 592 «О системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры».

Таблица 3

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:	
	Высшая	0,3
	Первая	0,2
	Вторая	0,15
	Почетные звания РФ, СССР:	
	"Народный..."	0,4
	"Заслуженный..."	0,3
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

#### 5.4. Коэффициент масштаба управления (K5).

Коэффициент масштаба управления рассчитывается с учетом объемных показателей, оценивающих масштаб и сложность руководства Учреждением.

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными образовательными учреждениями, финансируемыми за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

Таблица 4

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов (норматив)
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении	За каждого обучающегося	0,5
2	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		За каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1

3	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	20
4	Наличие у образовательного учреждения двух и более зданий, интернатов, общежития с количеством обучающихся	За каждое до 100 человек	До 20
		За каждое от 100 до 200 человек	До 30
		За каждое свыше 200 человек	До 50
5	Наличие обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении в образовательном учреждении	Из расчета на каждого дополнительно	0,5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
8	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
9	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	До 3, но не более 20
10	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и пр.)	Находящихся на балансе образовательного учреждения	До 30
11	Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений	За каждый вид	До 20
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе в образовательном учреждении концертных залов вместимостью более 100 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

Исходя из количества набранных Учреждением баллов, определяется группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений, финансируемых за счет

средств бюджета Санкт-Петербурга (в ред. Постановления Правительства СПб от 06.03.2007 N 211).

Таблица 5

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Учреждения начального и среднего профессионального образования, общеобразовательные школы, лицеи, гимназии и школы с углубленным изучением предметов	Свыше 400	До 400	До 300	-
2	Учреждения начального и среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, училища олимпийского резерва, центры дополнительного образования детей и центры развития ребенка в дошкольных образовательных учреждениях	Свыше 350	До 350	-	-
3	Специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва, школы высшего спортивного мастерства	Свыше 350	До 350	До 250	-
4	Общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации, учебные компьютерные центры	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
5	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии; санаторные образовательные учреждения для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением; общеобразовательные школы-интернаты	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

#### 5.5. Коэффициент уровня управления (К6).

Коэффициент уровня управления определяется должностью, занимаемой в системе управления Учреждением, и применяется для исчисления должностного оклада руководящих работников Учреждения.



Уровень	Величина повышающего коэффициента
Уровень 1 - руководитель (директор)	0,5
Уровень 2 - заместители руководителя (заместитель директора, главный бухгалтер)	0,3

## 6. Должностной оклад работника

6.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Должностной оклад рассчитывается как сумма базового оклада и сумма произведений базового оклада на повышающие коэффициенты, в соответствии со схемой расчета окладов.

6.2. Для каждой категории работников, в соответствии со схемой расчета окладов, формируется набор коэффициентов для расчета должностного оклада:

6.2.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» исчисляется по формуле:

$Орук = Бо + Бо * К4 + Бо * К5 + Бо * К6$ , где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

6.2.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» (преподаватель) исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо * К4$ , где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий по специальности);

К3 - коэффициент спецификации;

К4 - коэффициент квалификации.

6.2.3. Должностной оклад работника категории «Специалист» (прочие) исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + Бо * К2 + Бо * К4$ , где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий по специальности);

К4 - коэффициент квалификации.

6.2.4. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

$Ос = Бо + Бо * К2 + Бо * К4$ , где:

Ос - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий по специальности);

К4 - коэффициент квалификации.

6.3. Оклады работников Учреждения категории «Рабочие» определяются на основе Единой тарифной сетки рабочих государственных учреждений, финансируемых за

счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и повышающих коэффициентов для расчета их ставок (окладов):

Разряды по ЕТС	1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

6.3.1. Ставки рабочих определяются путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

6.3.2. Разряды оплаты труда рабочих определяются по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником рабочих и профессий рабочих (ЕТКС) с 1 по 8 разряды Единой тарифной сетки рабочих.

6.3.3. Ставки, определенные на основе Единой тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда).

6.4. Размер оплаты труда работников, принятых на условиях совместительства, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и нормативными актами Санкт-Петербурга.

## **7. Заключительные положения**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.