

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж судостроения и прикладных технологий»

Принято

Общим собранием работников
и обучающихся
СПб ГБПОУ «Колледж судостроения
и прикладных технологий»
Протокол от «29» августа 2024г. № 2

Утверждаю

_____ М.Г.Добрякова
Директор СПб ГБПОУ
«Колледж судостроения
и прикладных технологий»
Приказ № 179-2 от 30.08.2024г.

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 43

Положение

Об оплате труда и стимулировании работников
Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж судостроения и прикладных технологий»

Санкт-Петербург

2024г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж судостроения и прикладных технологий» (далее – колледж), регулирует порядок оплаты труда сотрудников колледжа в соответствии Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями) (далее - ТК РФ);
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон №531-74);
 - Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р);
 - Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. N 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"(с изменениями) (далее – Постановление №256);
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 20 августа 2013 г. N 1885-р "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию".
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 г. N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256".
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 г. N 719-р "О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р".
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22 января 2019 г. N 178-р "О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р"
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 28 января 2019 г. N 252-р «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей ,их заместителей ,главных бухгалтеров государственных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию, и среднемесячной заработ-

ной платы работников этих учреждений.

- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019г. №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019г №458 «О внесении изменений в Постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256.
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2019г от 2743-р. «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р»

Распоряжения и Постановлением и носят организационно-распорядительный характер

1.2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников колледжа (далее – Положение) применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в колледже.

1.3. Определение размеров и условий оплаты труда работников колледжа, для которых размеры и условия оплаты труда не предусмотрены Положением, производится в порядке, установленном в соответствующих отраслях экономики Санкт-Петербурга.

1.4. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом по-

вышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга»;
- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- ФОТ - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

2. Схема расчетов должностных окладов работников

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

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$Bo = B \times K1,$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников колледжа, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

2.2. Повышающие коэффициенты

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

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

2.3. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться :

2.3.1. Группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, согласно приложению №3 Постановления.

2.3.2. Объемными показателями ,характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению №4 постановления Правительства СПб от 08.04.2016г №256

2.4. Коэффициент стажа (K2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (приложение №1 табл.1 к Положению)

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями к 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 деле). 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 видна справка о работе.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности . В стаж работы по должности библиотекарь засчитывается стаж работы по должности заведующий библиотекой ,так как профессиональная деятельность и круг обязанностей схожие

В стаж работы по должности бухгалтер засчитывается стаж по должности главного бухгалтера ,экономиста так как профессиональная деятельность и круг обязанностей схожие.

В стаж работы по должности экономист засчитывается стаж по должности главного бухгалтера ,бухгалтера так как профессиональная деятельность и круг обязанностей схожие.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением 1 табл.1 к Положению в размере 0,33 .Устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций ,если они отвечают одновременно следующим требованиям указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга ,в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления постановления Правительства СПб от 08.04.2016г №256

:

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.

Молодым специалистам (за исключением педагогических работников)-работникам образовательных организаций ,определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

Специалистам , не отвечающим требованиям ,указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга ,и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

2.5. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 1 табл.2 к Положению.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке :

Педагогическим работникам осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях:,в том числе :за проектирование и реализацию воспитательных программ ,ситуаций и событий ,развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка(культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)в учебной и внеучебной деятельности; за реализацию современных ,в том числе интерактивных ,форм и методов воспитательной работы ,как на занятии ,так и во внеурочной деятельности ;за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности » пропорционально их педагогической нагрузке;

В профессиональных образовательных организациях размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура),ординатура, ассистентуры-стажировки)- 0,2500;
- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "магистр" , «специалист»- 0,2667;
- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- преподавателям, мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена- 0,3077;
- мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,3125;
- мастерам производственного обучения со средним общим образованием - 0,3495;
- мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

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

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1.1 приложения 2 к постановлению №256, устанавливается руководящим и педагогическим работникам лицеев или гимназий ,реализующим основные общеобразовательные программы основного общего образования и среднего общего образования ,а также ру-

ководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования обеспечивающим углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение).

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

Коэффициент специфики работы 0,20 от базового оклада устанавливается. 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 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 0,30 от базового оклада устанавливается работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший или предшествующий ему разряд.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в колледже.

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 по квалификации "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 профессио-

нальным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним (полным) общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Коэффициент специфики работы 0,29 устанавливается педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя .

- по тарификации на ставку применять коэффициент специфики 0,29 к базовому окладу ,при тарификации менее, чем на ставку применять коэффициент специфики 0,29 к базовому окладу и доплачивать до ставки из фонда надбавок и доплат.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к Постановлению. Табл.2 Положения.

Коэффициент специфики устанавливается руководителем колледжа с учетом мнения представительного органа работников колледжа.

2.6. Коэффициент квалификации работника (К4)

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению №246.

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом №276 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.

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

2.7. Должностной оклад работника категории "руководитель"

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя , (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений , (заведующие структурным подразделением , (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 3 к Постановлению и приложением к Методическим рекомендациям.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.8. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада <*>;

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

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.10. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

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

2.10.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 1 табл.3 Положения ,с приложением 2 к Закону.

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих колледжа тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ий разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

2.10.3. Высококвалифицированным рабочим колледжа, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

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

2.10.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих колледжа, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 1 табл.4 к Положению, приложением 2 к Закону.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих колледжа, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанный в приложении 7 к Постановлению. При этом в случае наличия у рабочего учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации в соответствии со статьей 4 Закона.

2.10.6 Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное

учреждение является местом основной работы.

2.10.7 При расчете стоимости экзаменационного часа следует учитывать педагогическим работникам : преподавателям в соответствии с тарификацией , специалистам, руководителям ,мастерам производственного обучения, не являющимися преподавателями (внутреннее совмещение), по окладу согласно занимаемой должности в соответствии с тарификацией .

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда.

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

При формировании ФДО работников колледжа, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего с 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 1 табл .2 Положения .

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

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится колледж.

4. Цели задачи установления доплат, стимулирующих надбавок, премии, материальной помощи

Целью установления доплат, стимулирующих надбавок является повышение эффективности и качества труда, социально-экономическая и правовая защита работников.

Работникам колледжа могут устанавливаться следующие виды доплат и надбавок:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за сложность напряженности и высокое качество работы.
- стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности работников.

Установление доплат работникам колледжа решаются следующие задачи:

- стимулирование расширения должностных обязанностей работника по его личному согласию;
- обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

Установление надбавок работникам колледжа решаются следующие задачи:

- обеспечение материальной поддержки работникам, выполняющим сложные работы;
- поддержка работников, осуществляющим свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

Установлением материальной помощи работникам колледжа решаются следующие задачи:

- обеспечение материальной поддержки работника, оказавшимся в сложной жизненной ситуации;
- обеспечение материальной поддержки в случае тяжелой болезни.

5. Порядок установления доплат и надбавок, стимулирующих надбавок, доплат за дополнительную работу, их виды.

5.1. Работодатель в пределах средств, направленных на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, закрепленных в локальном акте

5.2. Доплаты, надбавки, стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности работников к должностным окладам могут осуществляться за счет средств, выделенных на оплату труда (экономия заработной платы), средств надта-

рифного фонда, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных услуг.

5.3. Доплаты и надбавки, стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности работников к должностным окладам (ставка заработной платы) работникам колледжа, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются согласно Положения в пределах надтарифного фонда, установленного комитетом по образованию, в натуральных величинах, в суммарном и в процентном эквиваленте при наличии денежных средств.

5.4. Доплаты и надбавки, стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности работников к должностным окладам устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, полугодие учебного года).

5.5. Для директора СПб ГБПОУ КСиПТ – руководителя 1-го уровня - показатели эффективности работы устанавливаются учредителем - Комитетом по образованию Санкт-Петербурга.

На основании приказа Комитета по образованию устанавливается надбавка за счет СГЗ, или собственных средств.

5.6. Доплаты и надбавки, стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности работников к должностным окладам устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставка з/п) либо в суммарном выражении.

5.7. Доплаты и надбавки, стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности работников к должностным окладам выплачиваются в зависимости от наличия средств, необходимых для выплат.

5.8. При отсутствии средств на выплату доплат и надбавок стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности работников к должностным окладам, таковые могут не выплачиваться, а при недостаточности средств могут уменьшаться пропорционально имеющимся в наличии средствам.

5. 9. Доплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей работника.

5.9.1. Доплата за проверку письменных работ преподавателям устанавливается доплата:

- по русскому языку - до 10% от должностного оклада;
- по иностранному языку – до 5% от должностного оклада;
- по черчению – до 5% от должностного оклада;
- по математике – до 5% от должностного оклада.

Примечания:

1. Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменениями количества учащихся в течение учебного года не производится (кроме случаев, когда тарификация педагогических работников производится на начало 1 и 2 полугодия).
2. Оплата за проверку письменных работ производится с учетом фактической учебной нагрузки (без учета часов консультаций, факультативов и экзаменов).
- 5.9.2. Доплата за руководство методическими и предметными комиссиями преподавателям и мастерам п/о устанавливается до 3000,00 рублей .

Примечания:

1. Доплата за руководство методическими и предметными комиссиями производится дифференцированно в зависимости от объема и качества выполняемой работы ежемесячно (по предъявлению отчета о проделанной работе).
2. В случаях не предоставления отчета доплата не производится.
- 5.9.3. Доплата за оказание услуг сторонним организациям (платные услуги, переподготовка рабочих и т.д.) устанавливается доплата ежеквартально, ежемесячно ,сотрудникам (заместители директора, главный бухгалтер, заведующие отделением, старший мастер , специалисты, преподаватели, мастера п/о и другие сотрудники) до 100% должностного оклада ежемесячно, ежеквартально в зависимости от общего объема оказанных услуг за счет собственных средств.
- 5.9.4 Доплата за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д. – до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда оплаты труда СГЗ, собственных средств.
- 5.9.5 За организацию льготного питания обучающихся и ведение отчетной документации до100% ставки (оклада)за счет средств экономии фонда оплаты труда СГЗ,собственных средств.
- 5.9.6 За ведение работ по государственным закупкам - до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда оплаты труда СГЗ, собственных средств.
- 5.9.6 За организацию работы по ведению воинского учета и отчетности по военнообязанным учреждения , ведение информационных баз (банк .«Параграф» ,БСК,ЕГИССО,1 С),до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда оплаты труда СГЗ, собственных средств.
- 5.9.7 За организацию ведения гражданской обороны для ,выполнение задач по защите личного состава в чрезвычайных ситуациях мирного военного времени, до 100%

- ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ , собственных средств
- 5.9.8. За трудоустройство и контроль обучающихся на производственной практике до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств.
- 5.9.10. За ведение лабораторий : ЧПУ, сварочная, материаловедения, электротехники до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств .
- 5.9.11. За внеклассную работу с обучающимися до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ , собственных средств .
- 5.9.12. За внедрение , апробацию и корректировку программы трудового воспитания в рамках учебной практики до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ , собственных средств .
- 5.9.13. За охрану труда до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств .
- 5.9.14. За ведение профориентационной работы по набору обучающихся до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ , собственных средств .
- 5.9.15. За выполнение работ по реализации мероприятий Федерального проекта «Профессионалитет». до 150% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств .
- 5.9.16. За подготовку лабораторного практикума, подготовку к экзаменам. до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств.
- 5.9.17. За подготовку учащихся к конкурсу. до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств.
- 5.9.18. Под *выполнением обязанностей временно отсутствующего работника* без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность). Оплата производится до 50% должностного оклада (з/п) временно отсутствующего работника.
- 5.9.19. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливаются в размере согласно таблицы N 6 Положения на срок 24 месяца с даты приема на работу".

5.9.20. Доплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере за фактически отработанное время.

5.9.21 Доплата за санитарно-эпидемиологические мероприятия по предупреждению распространения COVID-19 до 100% ставки (оклада) за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств.

5.10. Стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности работников к должностным окладам может устанавливаться всем категориям сотрудников СПб ГБПОУ КСиПТ в размере до 200 % оклада за счет средств экономии фонда оплаты труда СГЗ, собственных средств. Стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности педагогическим работникам может достигать 170 баллов. Вновь принятым работникам стимулирующие надбавки с учетом показателей эффективности деятельности до окончания отчетного периода в размере до 115 % от оклада. выплата производится с экономии фонда оплаты труда за счет субсидий на выполнения государственного задания, за счет вакантных должностей, собственных средств.

5.11. В целях заинтересованности работников СПб ГБПОУ КСиПТ в выполнении работ с меньшей численностью персонала применяются следующие формы работы:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников.

5.12. Все эти виды работ допускаются в СПб ГБПОУ КСиПТ с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению работы колледжа.

5.13. Под *совместительством* профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Оплата производится в размере до 50% должностного оклада (з/п) по совмещаемой профессии (должности).

Под *расширением* зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или долж-

ности ,выполняемой в основное рабочее время. Оплата производится в размере до 100% должностного оклада (з/п) по замещаемой профессии (должности).

6. Рекомендация по формированию фонда надбавок и доплат

6.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

6.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.1.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

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

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда колледж руководствуется Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

6.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вахтеров вследствие неявки сменяющего работника осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплата за сверхурочную работу производится по итогам учетного периода (календарный год). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

6.3. При расчете экзаменов - мастерам производственного обучения, руководителям, специалистам, не являющимися преподавателями (внутреннее совмещение), оплату производить по окладам согласно занимаемой должности.

При привлечении сторонних лиц для приема выпускных экзаменов, защиты дипломов применять педагогический час согласно расчету размер базовой единицы умноженный на размер коэффициента образования/72.

7. Порядок установления премии

Премирование работников производится по итогам работы за квартал, полугодие, год. Премирование сотрудников может производиться за разовые выполнения дополнительных показателей. (Размер премии не ограничивается).

Предложения о размере премирования работников вносят заместители директора по структурным подразделениям. Окончательное решение о размере премирования принимает совет колледжа, это решение оформляется приказом директора.

Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции
- Обеспечение качественной подготовки учащихся в соответствии с требованиями учебных планов и программ;
- Высокие результаты в воспитательной работе;
- Современная и качественная подготовка колледжа к новому учебному году;
- Работа по материально-техническому снабжению колледжа, обеспечивающая учебно-воспитательный процесс;

- Обеспечение норм санитарного, пожарного и технического состояния учебных зданий, устранение аварий.
- Выполнение учащимися планов и программ теоретического обучения, высокие результаты в воспитательной работе, активное участие в общественной жизни;
- Участие в создании и совершенствовании материально-технической базы мастерских, своевременное обеспечение рабочим инструментом и оснасткой;
- Применение в процессе производственного обучения передовых методов труда: новейшего оборудования, инструментов, обеспечение безопасных условий труда, нормы пожарной и электробезопасности;
- Успешное выполнение учащимися учебных групп проверочных работ, а также успешные итоги в учебно-производственном процессе за 1 и 2 полугодие;
- Качественная подготовка, выпуск и перевод учащихся с курса на курс, а по окончании колледжа успешная сдача выпускных квалификационных экзаменов на установленный разряд, предусмотренный программой, сохранение контингента;
- Проведение на высоком методическом уровне обучение учащихся, использование в работе наиболее эффективных форм, методов и средств обучения.
- Творческое проведение внеклассной работы по предмету, подготовка призеров олимпиад, смотров, конкурсов, выставок и других мероприятий;

– Выполнение плана доходов, выполнение сметы по доходам от приносящей доход деятельности, успешное освоение новых видов продукции, обеспечение условий качественной подготовки молодых рабочих;

– Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора, его заместителей.

- за юбилейные даты со дня рождения и трудовой деятельности,

- Жителю блокадного Ленинграда ко Дню защитника Отечества,

- к Международному женскому дню;

- «День учителя»,

- За подготовку учебного заведения к государственной аккредитации, лицензированию, проведение конкурсов и олимпиад,

- Выполнение особо важных работ, аварийных работ.

- Премирование за успешное выполнение и исполнение сметы по доходам от приносящей доход деятельности и др. разовых мероприятий.

Данные премии максимальными размерами не ограничиваются. Финансирование может производиться за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств.

Премии по настоящему положению исчисляются: месячными, поквартальными, годовыми результатами работы за фактически отработанное время в пределах премиального фонда. За период, не относящийся к фактически отработанному времени (например: за периоды основных, дополнительный отпусков, предусмотренных действующим законодательством, пребывание на курсах повышения квалификации, учебных сборах, временной нетрудоспособности), премия не начисляется.

Премия конкретным членам коллектива начисляется с учетом личного вклада в выполнение установленных показателей, за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Работникам, вновь поступившим на работу, но не отработавшим полный месяц, квартал, год премия может быть выплачена по усмотрению руководителя соответствующего подразделения. Работникам, не проработавшим полный месяц, квартал, год премия выплачивается за фактически отработанное время. Временные, совместители премируются по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого работника.

Порядок премирования директора образовательного учреждения определяется учредителем.

Администрации колледжа предоставляется право лишать всех работников премии полностью или снижать размер премии за упущение в работе и нарушение трудовой дисциплины

самими работниками. Лишение премии или снижение ее размера производится только за тот отчетный период, в котором имело место упущение в работе.

Лишение работника премии не может служить препятствием для наложения на него дисциплинарного взыскания.

Премии годовые, квартальные, месячные выплачиваемые по настоящему Положению, учитываются при исчислении средней заработной платы работникам.

Ежемесячные, годовые премии, премии к праздникам директору Колледжа устанавливаются учредителем - Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и выплачивается из бюджетных средств. И из средств от приносящей доход деятельности.

– Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка лица, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора, его заместителей;

– При исполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы премия не выплачивается.

Выполнение показателей премирования учитывается разово, помесечно, поквартально, за год и максимальными размерами не ограничивается.

Разовые премии конкретным работникам определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты и максимальными размерами не ограничиваются.

Определение размеров премии работникам производится в процентах к их должностному окладу (ставки з/п) либо в суммарном выражении. . Финансирование может производиться за счет средств экономии фонда труда СГЗ, собственных средств.

В случае необходимости в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения по согласованию с решением общего собрания колледжа.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Работникам СПб ГБПОУ КСиПТ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств СГЗ экономии фонда оплаты труда и собственных средств.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- Заболевание требующее дорогостоящего лечения,
- тяжелое финансовое положение, трудная жизненная ситуация .
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).
- по рождению ребенка,

- на отдых и оздоровление.
- Несчастных случаях,
- При стихийных бедствиях.
- В целях социальной поддержки сотрудников.
- Близким родственникам умершего сотрудника(бывшего сотрудника).

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной Спб ГБПОУ КСиПТ помощи является заявление работника .

8.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Спб ГБПОУ КСиПТ.

8.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Спб ГБПОУ КСиПТ определяется директором и оформляется приказом.

8.6 материальная помощь директору Колледжа устанавливаются учредителем - Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и выплачивается из бюджетных средств. И из средств от приносящей доход деятельности.

9. Порядок выплаты заработной платы

Колледже в основном применяется повременная система оплаты труда работников. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени, учет которого ведется Работодателем. Начисление заработной платы производится на основании табеля учета рабочего времени.

Также может применяться сдельная система оплаты труда в случаях, когда необходим учет трудовых затрат работника исходя из количества произведенной им продукции надлежащего качества либо выполненных им операций.

Система оплаты труда определяется трудовым договором между Колледжем и работником.

Заработная плата, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается два раза в месяц в сроки: аванс не позднее 25-го числа каждого месяца, зарплата не позднее 10 числа каждого месяца, следующего за месяцем, в котором она была начислена, путем перечисления денежных средств на банковскую карту, оформленную Работнику банком ПАО ВТБ «МИР», с момента выпуска соответствующей карты. До момента

выпуска карты работник получает заработную плату в кассе Работодателя. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

С суммы заработной платы и с иных доходов Работника Работодатель уплачивает налоги в размерах и порядке, предусмотренных законодательством РФ.

Удержания из заработной платы производятся в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным 1 пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ);

- для возмещения ущерба, причинённого работником работодателю.

Не позднее трех дней с даты выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором отражаются все выплаты, начисленные работнику за текущий месяц, произведенные с них удержания, и сумма, фактически выданная работнику. Форма расчетного листка утверждается директором колледжа. Ответственность за правильность и своевременность выдачи расчетного листка несет бухгалтер расчетчик колледжа.

. При расторжении трудового договора выплаты всех денежных сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

Размер должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников колледжа подлежит ежегодной индексации вследствие индексации *базовой единицы* на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен) в соответствии с Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

Минимальная заработная плата работников Колледжа подлежит индексации и устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на очередной финансовый год.

Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2024 года .

**Схема
расчета должностных окладов руководителей, специалистов
и служащих**

Таблица 1

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения Базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
		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	1,0	базовая единица	базовая единица
2.	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	-	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33*	0,05
2,2	Коэффициент Специфики работы		От 0 до 1,50	От 0 до 1,50	От 0 до 1,50

2.2	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
		высшая категория	0,3 0,35**	0,3 0,35**	
		ведущая категория	0,25	0,25	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		Ученая степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР «Народный.....» «Заслуженный.....»				
		0,40	0,40	0,40	
		0,30	0,30	0,30	
		0,15	0,15	0,15	
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР				
		0,15	0,15	0,15	
	Ведомственные знаки отличия в труде				
		0,15	0,15	0,15	
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1-руководители	0,80- 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителя	0,60		
		Уровень 3 – руководители структурного подразделения	0,40		
2.5.	Коэффициент уровня управления	Уровень 1-руководители	0,70		
		Уровень 2 - заместители руководителя	0,50		
		Уровень 3 – руководители структурного подразделения	0,30		

*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением 1 устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

Получили впервые высшее или среднее профессиональное образование ;

Впервые приступили к педагогической деятельности в образовательном учреждении не позднее 3х лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

Состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением:

Имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

**Коэффициент квалификации применяется для работников государственных образовательных учреждений, получивших высшую категорию начиная с 01.09.2011

Таблица 2

Коэффициент специфики работы

№ п/п	Государственное образовательное учреждение (класс, группа), категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Работники ,не имеющие высшего образования и замещающие должность мастера производственного обучения ,имеющего высший или предшествующий ему разряд.	0,30
2	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 внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания ,новых педагогических технологий ,учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм методов и средств обучения.	0,20
3	Педагогические работники ,осуществляющие подготовку к образовательному процессу. -Педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура , (адъюнктура),ординатура, ассистентуры-стажировки) -Педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр». - Педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации «бакалавр» -Педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена . -Педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	0,01 0,01 0,01 0,01 0,01

	-Педагогическим работникам со средним (полным)общим образованием	0,011
	-Педагогическим работникам с основным общим образованием	0,011
4	Профессиональные образовательные организации: реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев.	0,15
5	Педагогическим работникам осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях: ,в том числе :за проектирование и реализацию воспитательных программ ,ситуаций и событий ,развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка(культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)в учебной и внеучебной деятельности; за реализацию современных ,в том числе интерактивных ,форм и методов воспитательной работы ,как на занятии ,так и во внеурочной деятельности ;за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности » пропорционально их педагогической нагрузке;.В профессиональных образовательных организациях . Размер коэффициента специфики педагогическим работникам , осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку не должен превышать : -преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры - стажировки) -преподавателям , мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр»: -преподавателям ,мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации «бакалавр»: -преподавателям ,мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена: -мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) : -мастерам производственного обучения со средним общим образованием: -мастерам производственного обучения с основным общим образованием:	0,2500 0,2667 0,2858 0,3077 0,3125 0,3495 0,3500
6	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя. -по тарификации на ставку применять коэффициент специфики 0,29 к базовому окладу ,при тарификации менее, чем на ставку применять коэффициент специфики 0,29 к базовому окладу и доплачивать до ставки из фонда надбавок и доплат.	0,29

--	--	--

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 3

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

Таблица 4

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих

№ 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

Таблица 5

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

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

* Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением руководителей, отвечающие требованиям, установленным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"](#).