

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение «Колледж «Звёздный»

ПРИНЯТ
Педагогическим советом
СПб ГБ ПОУ
«Колледж «Звёздный»
Протокол от «12» 03 2024 года № 02



УТВЕРЖДЕН
Приказом СПб ГБ ПОУ
«Колледж «Звёздный»

от «05» 03 2024 года № 41.А-0

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 02

Положение об оплате труда работников Санкт-Петербургского
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Колледж «Звёздный»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников СПб ГБ ПОУ «Колледж» Звездный» (далее - образовательное учреждение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 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), Распоряжения Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256» (далее Распоряжение), Распоряжения Комитета по образованию от 08.06.2023 №722-р «Об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».

1.2. Положение разработано для систематизирования работы Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж «Звёздный» (далее-Учреждение).

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01 сентября 2023 года.

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.5. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников производится в соответствии с Приложениями № 1-5

2. Основные понятия и определения

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

- ФОТ работников бюджетного учреждения 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 надбавки и выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, иные выплаты, а также 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;

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации;

- иные выплаты - дополнительные выплаты работникам из фонда надбавок и доплат, направленные на поддержание работника, оказавшегося в трудном жизненном положении;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательного учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательного, финансируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы их руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается равным 8 согласно Распоряжению Комитета по образованию.

2.2. Установленная работникам учреждения заработная плата по трудовым договорам, приказам, тарификации педагогических часов выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца - 12 и 27 числа месяца, следующего за расчетным (в соответствии с правилами переноса выходных и праздничных дней). Заработная плата за декабрь в связи с закрытием очередного финансового года по приказу руководителя учреждения может быть выплачена ранее установленной даты.

2.3. Заработная плата за I половину месяца выплачивается в размере не меньшем, чем за фактически отработанное время, исчисленной из расчета установленного должностного оклада или тарификационной ставки с учетом выплат по всем основаниям, установленных приказом руководителя и действующих с начала расчетного месяца.

3. Схема расчетов и порядок установления должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников образовательного учреждения регулируется данным локальным актом. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

3.1. 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 государственных учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника (за исключением работников, отнесенных к группе труда "рабочие").

Коэффициент уровня образования определяется в соответствии с п. 1.1 приложения 1.

3.2. Должностной оклад работника категории "руководитель"

Исчисляется по формуле:

$$Oрук = Bo + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K5 + Bo \times K6,$$

где:

Oрук - размер должностного оклада руководителя;

Bo - величина базового оклада;

K3 - коэффициент специфики работы (коэффициенты специфики согласно Распоряжению Комитета по образованию - по руководителю первого уровня и данному Положению в соответствии с приказом по образовательному учреждению - по руководителям второго уровня);

K4 - коэффициент квалификации работника (ученая степень, почетное звание);

K5 - коэффициент масштаба управления (в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемой в соответствии с объемными показателями согласно Приложению № 4).

Размер коэффициента (K5) устанавливается в соответствии с п. 2.3 приложения № 1;

K6 - коэффициент уровня управления (в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемой в соответствии с объемными показателями согласно Приложению № 4).

Размер коэффициента (К6) устанавливается в соответствии с п. 2.3 приложения № 1.

3.3. 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.

Должностной оклад работника категории "специалист" (преподаватель внебюджетного отделения с источником финансирования - приносящая доход деятельность (130 ПД), кроме услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, оказываемых сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания) рассчитывается по формуле:

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

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.

Кнаполн.-коэффициент наполняемости группы-фактическая наполняемость группы/плановая наполняемость группы на 01.09.текущего учебного года по данным заместителя директора по УПР

3.4. Должностной оклад работника категории "Служащий" исчисляется по формуле:

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

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада <***>;

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

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

3.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Тс(о)} = \text{Б} \times \text{Тк},$$

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 3.

3.5.1. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

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

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации (почетное звание).

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций и центров, 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:

$$Tc(o) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

где:

Tc(o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_к - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 3;

K_с - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 2;

K_к - коэффициент квалификации, устанавливаемый согласно таблице 2 приложения 3.

3.6. Базовый коэффициент (K1)

Уровень образования работников при установлении должностных окладов 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).

3.7. Коэффициент стажа (K2)

Величина коэффициент стажа работы для специалистов (служащих) устанавливается, исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга и распоряжениями Комитета по образованию.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка <1>. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, 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 образовательных организаций:

педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 Постановления в размере 0,33;

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

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

В педагогический стаж работы учитываются все периоды трудовой деятельности в образовательных учреждениях любого типа.

<1> 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.

3.8. Коэффициент специфики работы (КЗ). 3.8.1. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением № 2.

Руководителю образовательного учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым начисляется коэффициент специфики работы, устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по представлению руководителей соответствующих подразделений (преподавателей, прочих педагогических работников, мастеров, педагогических работников структурных подразделений) на каждый учебный год.

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

3.8.2. Коэффициент специфики работы за воспитательную работу от 0,25 до 0,35 (согласно приложению 2) от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательной организации, указанным в пунктах приложения 2 к Постановлению, за исключением пункта 5: учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих) в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) и учебного плана; мастерам производственного обучения за осуществление воспитательной работы, 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 внеурочной 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.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0,2500

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр» - 0,2667

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

- учителям (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.

При оплате труда преподавателю внебюджетного отделения с источником финансирования - приносящая доход деятельность (130 ПД), кроме услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, оказываемых сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами в пределах установленного государственного задания, при ограниченных финансовых возможностях (в т.ч. недобор обучающихся на платной основе) данный коэффициент может не назначаться, может уменьшаться на коэффициент наполняемости группы, а при назначении не может превышать значений в п.3.8.2.

3.8.3. Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада указанный в приложение 2 устанавливается в профессиональных образовательных учреждениях.

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. Данный коэффициент устанавливается индивидуально с учетом профиля занимаемой должности.

При оплате труда преподавателю внебюджетного отделения с источником финансирования - приносящая доход деятельность (130 ПД), кроме услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, оказываемых сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания, при ограниченных финансовых возможностях (в т.ч. недобор обучающихся на платной основе) данный коэффициент может не назначаться, может уменьшаться на коэффициент наполняемости группы, а при назначении не может превышать значений в п.3.8.3.

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

3.8.4. Коэффициент специфики 0,20 (согласно приложению 2) устанавливается педагогическим работникам учреждения по приказу директора на основании представлений руководителей соответствующих подразделений, за исключением СП «Отделение дополнительного образования». Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, устанавливается в образовательных организациях и центрах 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.

При оплате труда преподавателю внебюджетного отделения с источником финансирования - приносящая доход деятельность (130 ПД), кроме услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, оказываемых сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания, при ограниченных финансовых возможностях (в т.ч. недобор обучающихся на платной основе) данный коэффициент может не назначаться, может уменьшаться на коэффициент наполняемости группы, а при назначении не может превышать значений в п.3.8.4.

3.8.5. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 (согласно приложению 2) от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам (т.е. работникам основного состава учреждения, которые также могут работать в нем на правах внутреннего совмещения и внутреннего совместительства и иметь право на данный

коэффициент), осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр» - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

При оплате труда преподавателю внебюджетного отделения с источником финансирования - приносящая доход деятельность (130 ПД), кроме услуг, относящихся к основным видам деятельности Учреждения, оказываемых сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного государственного задания, при ограниченных финансовых возможностях (в т.ч. недобор обучающихся на платной основе) данный коэффициент может не назначаться, может уменьшаться на коэффициент наполняемости группы, а при назначении не может превышать значений в п.3.8.5.

3.8.6. Коэффициент специфики работы 0,29 (согласно приложению 2) от базового оклада устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы и внутреннему совмещению за выполнение функций классного руководителя групп, не более чем на одну ставку заработной платы.

3.8.7. Коэффициент специфики работы 0,50 (согласно приложению 2) от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы- дополнительные общеразвивающие программы (для детей) - педагогам дополнительного образования СП ОДО, за воспитательную работу.

3.9. Коэффициент квалификации работника (К4)

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии с приложением 1.

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

Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада на совмещаемую педагогическую должность учитывается по профилю педагогической деятельности (преподаваемой дисциплины).

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом N 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 с приложением 1.

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1.

Внутридолжностное квалификационное категорирование специалистов (служащих) по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В учреждении согласно решения комиссии по тарификации работников и приказа руководителя может производиться установление категорий общеотраслевым работникам, которые удовлетворяют вышеуказанным требованиям.

Специалистам (служащим), 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 работникам коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшего образования 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.

К ведомственным знакам отличия в труде относятся утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации, в том числе Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации.

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

3.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории (разряда), государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории (разряда) – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

При условии, что работник предоставит все выше перечисленные документы и основания в срок до трех месяцев с момента получения этих документов.

Комиссия по тарификации работников образовательного учреждения (кроме руководителя первого уровня) проверяет документы об образовании, стаже и квалификации работников, предоставляет обоснования для установления им должностных окладов; составляет тарификационные списки по форме, приведенной в Приложении № 7.

Инспектор по кадрам учреждения, индивидуально и грамотно подходу к текущей ситуации, проверяет документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности, в должности, характер работы которой близок к характеру работы, на которую принимается общепрофессиональный специалист) работников, кроме педагогических, определяет основание для повышения величины базовой единицы работника, что находит отражение в приказах, трудовых договорах, приложениях к ним, тарификационных списках.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Продление действия квалификационных категорий педагогических работников, сроки действия которых заканчиваются в периоды, оговоренные законодательными документами применяется согласно данным документам.

3.11. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

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

3.11.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 7:

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

Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений в соответствии с приложением 3.

3.11.3. Высококвалифицированным рабочим учреждений, 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 с приложением 3.

3.11.4. Установление компенсационных доплат, стимулирующих выплат, иных выплат и доплат за выполнение дополнительных работ работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

3.11.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 2.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а

также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанные в приложение 3.

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

4. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ), состоит из:

фонда должностных окладов работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (далее - ФС), который учитывается в штатном расписании отдельной строкой по каждому структурному подразделению;

фонда надбавок и доплат государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (далее - ФНД), утверждается в соответствии с распоряжениями Комитета по образованию.

При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются 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 руководителя, специалиста (служащего).

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

При формировании ФДО по вакантным должностям специалиста (служащего) также необходимо учитывать коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям руководителя также необходимо учитывать коэффициент масштаба и уровня управления.

При формировании ФДО должно учитываться плановое распределение часов по проводимым экзаменам, ГИА, ВКР, практикам по приказу.

Величина фонда надбавок и доплат устанавливается 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;

$K_{\text{нд}}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию или определяемый учреждением самостоятельно, если финансирование осуществляется из средств от приносящей доход деятельности.

При формировании ФДО работников образовательных учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно типовому штатному расписанию, рассчитанному с учетом положений данного локального акта и подписанному специалистами, курирующими учреждение в Комитете по образованию (Учредитель), в расчете на 8 месяцев (с 01.01. по 31.08.) и 4 месяца (с 01.09. по 31.12.) соответственно, в случаях, предусмотренных законодательством типовое штатное расписание

может формироваться по мере необходимости.

Учреждение имеет право в связи с обоснованной производственной необходимостью составлять фактическое штатное расписание, производя замену между должностями руководителей, специалистов и рабочих по наименованию должностей, не выходя из общего количества ставок и фонда оплаты труда согласно типовому штатному расписанию, согласованному с профильными отделами Учредителя.

5. Формирование фонда надбавок и доплат Компенсационные выплаты

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

5.1.1. Каждый час работы вахтеров 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 образовательных 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) на основании табеля учета рабочего времени.

5.1.2. 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.

Привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день по производственной необходимости оформляется приказом руководителя.

Оплата сверхурочной работы работникам со сменным режимом работы производится по итогам календарного года в соответствии с приказом директора. Для установления сверхурочной работы работников со смежным режимом труда принимается норма труда за календарный год с 40-ой рабочей неделей. Часы, отработанные сверх нормы, оплачиваются: за первые 2 часа в 50% от стоимости часа, последующие 100% от стоимости часа. Стоимость часа высчитывается путем деления среднемесячного оклада на среднюю норму часов за год.

5.1.3. 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.

5.2. Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную

аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.

Доплаты рассчитываются по фактически выполненному объему основной работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Доплаты устанавливаются ежемесячно на срок 24 месяца с даты приема в размере согласно приложению 6.

5.3. Компенсация отпуска. Оформляется приказом руководителя на основании Трудового кодекса РФ и оплачивается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчислений средней заработной платы».

5.4. Доплата до МРОТа. Месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий финансовый год, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда и включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включающую тарифную ставку (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового Кодекса Российской Федерации. Доплата производится в абсолютном размере ежемесячно согласно приказу руководителя.

5.5. Выходное пособие при сокращении штата. Согласно Статьи 178 ТК РФ Учреждение обязано выплатить увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Оформляется приказом руководителя на основании Трудового кодекса РФ и оплачивается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчислений средней заработной платы».

5.6. Учреждение имеет право в случае производственной необходимости и экономии ФДО и ФС, выплачивать из данных фондов компенсационные выплаты.

6. Формирование фонда надбавок и доплат

Стимулирующие выплаты

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих выплат, которые закрепляются в локальном акте учреждения.

В качестве поощрения работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1. Надбавки за достижение показателей эффективности деятельности работника. Устанавливаются согласно Положения о стимулирующих выплатах работникам;

Критерии, на основании которых осуществляются выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях, результаты высокого качества труда, повышения эффективности использования бюджетных средств.

Осуществление стимулирующих выплат основываются на показателях эффективности деятельности (критерии оценки), которые утверждаются на уровне образовательного

учреждения локальным актом. При разработке соответствующего локального акта образовательное учреждение учитывает перечень показателей эффективности деятельности, рекомендованных Комитетом по образованию. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

6.2. Премияльная выплата может быть установлена работникам при наличии финансовой возможности и производственной необходимости, учитывая индивидуальный вклад работника:

- Премияльная выплата по итогам работы в течение календарного года
- Премияльная выплата за выполнение особо сложного и особо важного задания
- Премияльная выплата по итогам работы в течение квартала
- Премияльная выплата по итогам работы в течение месяца

Премияльная выплата устанавливается приказом руководителя в размере не более 80 000,00 (Восемьдесят тысяч) рублей включительно по каждому источнику финансирования по каждому из оснований;

6.3. Надбавки за сложность и напряженность работы. Надбавка за сложность и напряженность устанавливается приказом руководителя в размере не более 80 000,00 (Восемьдесят тысяч) рублей включительно.

Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательной организации.

6.4. Выплаты за осуществление деятельности, приносящей доход, руководителю учреждения. Устанавливается согласно Положения о стимулирующих выплатах работникам.

6.5. Выплата за осуществление деятельности, приносящей доход, рассчитывается ежеквартально в размере 7,6% от суммы средств от иной приносящей доход деятельности, поступившей в учреждение в течение квартала за вычетом средств поступивших в счет возмещения коммунальных расходов, предшествующему отчетному кварталу, но не более 9 должностных окладов руководителя учреждения.

6.6. В случае, если выплата за осуществление деятельности, приносящей доход, превышает 9 должностных окладов руководителя учреждения в квартал, то для расчета размера выплаты за осуществление деятельности, приносящей доход, принимается выплата за осуществление деятельности, приносящей доход, в размере 9 должностных окладов руководителя учреждения в квартал.

6.7. Размер выплаты за осуществление деятельности, приносящей доход устанавливается руководителю учреждения ежемесячно равными долями в размере одной третьей от суммы, предусмотренной на выплату за осуществление деятельности, приносящей доход.

6.8. Решение об установлении размера выплаты за осуществление деятельности, приносящей доход, руководителю учреждения принимается комиссией учреждения и оформляется приказом.

6.9. Состав комиссии учреждения утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия собирается не позднее 18 числа месяца следующего за расчетным кварталом.

6.10. Руководитель учреждения может принять решение о снижении размера выплаты за осуществление деятельности, приносящей доход, при наличии приоритетных направлений расходов учреждения.

6.11. Выплата осуществляется в дни выплаты заработной платы за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.12. Учреждение имеет право в случае производственной необходимости и экономии фонда оплаты труда и фонда ставок, выплачивать из данного фонда стимулирующие выплаты.

7. Формирование фонда надбавок и доплат

Доплаты за дополнительную работу

7.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанных с образовательным

процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие:

7.1.1. Доплата за классное руководство группами, финансируемые за счет субсидии на выполнение государственного задания, осуществляются в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее чем на одну ставку и (или) замещает (занимает) иные должности, не указанные в приложении 2. Устанавливается приказом директора до суммы из расчета до полной ставки. Устанавливается и снимается приказом директора по представлению руководителя образовательного цикла. Доплата за классное руководство внебюджетными группами в сумме до 2 000,00 рублей включительно осуществляется за каждую группу из расчета за полностью отработанный месяц. Устанавливается и снимается приказом директора по представлению руководителя образовательного цикла.

7.1.2. Доплата за заведование кабинетами в сумме до 1 200,00 рублей включительно за каждый кабинет из расчета за полностью отработанный месяц. Устанавливается и снимается приказом директора по представлению руководителя образовательного цикла.

7.1.3. Доплата за руководство цикловой методической комиссией в сумме до 2 000,00 рублей включительно из расчета за полностью отработанный месяц. Устанавливается и снимается приказом директора.

7.1.4. Доплата за проверку письменных работ до 3 000,00 рублей включительно из расчета часов за проверку тетрадей за полностью отработанный месяц. Устанавливается и снимается приказом директора по представлению руководителя образовательного цикла.

7.2. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по служебной записке руководителя подразделения, по приказу руководителя, соглашению сторон, оформленному в виде дополнительного соглашения к трудовому договору:

7.2.1. Доплата за увеличение объема работ (расширение зоны обслуживания), в т.ч. за организацию подготовки обучающихся к дипломной защите в сумме до 40 000,00 рублей включительно из расчета за полностью отработанный месяц. Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения.

7.2.2. Доплата мастерам производственного обучения за ведение второй группы в случае отсутствия основного сотрудника (из вакансии) с выполнением оговоренных в дополнительном соглашении функциональных обязанностей устанавливается в абсолютном размере в сумме до 25 000,00 рублей из расчета за полностью отработанный месяц. Назначается и снимается приказом директора Учреждения.

7.2.3. Внутреннее совмещение по вакантной должности с выполнением оговоренных в дополнительном соглашении функциональных обязанностей устанавливается в абсолютном размере в сумме до 80 000,00 рублей включительно из расчета за полностью отработанный месяц по каждой совмещаемой должности. Назначается и снимается приказом директора Учреждения.

7.2.4. Доплата за замещение временно отсутствующего работника устанавливается в абсолютном размере и оплачивается доплатой в сумме до 40 000,00 рублей включительно из расчета за полностью отработанный месяц. Назначается и снимается приказом директора Учреждения.

7.2.5. Доплата за ведение сайта устанавливается в абсолютном размере и оплачивается

доплатой в сумме до 40 000,00 рублей включительно из расчета за полностью отработанный месяц. Назначается и снимается приказом директора Учреждения.

7.2.6. Доплата за классное руководство второй группой и или на время отсутствия основного сотрудника, выполняющего функции классного руководителя, финансируемая за счет субсидии на выполнение государственного задания, устанавливается в абсолютном размере в сумме 3450,00 за полностью отработанный месяц. Назначается и снимается приказом директора Учреждения.

7.2.7. Доплата за организацию питания. Доплата осуществляется за выполнение обязанностей по организации льготного питания обучающихся Учреждения, в т.ч. оформление документов по льготному питанию, отчетность учредителю и другим связанным с этим направлением обязанностям. Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения в размере до 14 000,00 рублей включительно за полностью отработанный месяц.

7.2.8. Доплата за организацию стипендиального обеспечения обучающихся. Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения в размере до 3 000,00 рублей включительно за полностью отработанный месяц.

7.2.9. Доплата за организацию работы по антикоррупционной деятельности. Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения в размере до 5 000,00 рублей включительно за полностью отработанный месяц.

7.2.10. Доплата за организацию платных услуг. Может назначаться за счет средств от приносящей доход деятельности. Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения в размере до 10 000,00 рублей включительно за полностью отработанный месяц.

7.2.11. Доплата за администрирование данных в программах Учреждения (1С, Параграф и т.д.). Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения в размере до 10 000,00 рублей включительно за полностью отработанный месяц.

7.2.12. Доплата за выполнение дополнительной работы. Доплата производится работнику за выполнение дополнительной работы сверх своих должностных обязанностей, с выполнением оговоренных в дополнительном соглашении функциональных обязанностей. Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения в размере до 40 000,00 рублей включительно за полностью отработанный месяц.

7.3. Учреждение имеет право в случае производственной необходимости и экономии фонда оплаты труда и фонда ставок, выплачивать из данного фонда доплаты за дополнительную работу.

Формирование фонда надбавок и доплат

Иные выплаты

8.1. В качестве поощрения работникам может устанавливаться премиальная выплата при наличии финансовой возможности. Премиальная выплата устанавливается приказом руководителя по каждому из оснований:

8.1.1. Премиальная выплата в связи с юбилейной и значимой датой. Премиальные выплаты в связи с юбилейной и значимой датой (50 - всем, остальные дата – на усмотрение администрации). Не является системой оплаты труда.

Размер премиальной выплаты устанавливается в соответствии с текущими финансовыми возможностями Учреждения в размере не более 60 000,00 (Шестьдесят тысяч) рублей включительно и на основании приказа директора Учреждения.

8.1.2. Премиальная выплата к праздничным датам. Премиальные выплаты к праздничным датам. Не является системой оплаты труда. Размер премиальной выплаты устанавливается в соответствии с текущими финансовыми возможностями Учреждения в размере не более 80 000,00 (Восемьдесят тысяч) рублей включительно по каждому источнику финансирования и на основании приказа директора Учреждения.

8.2. В целях социальной поддержки работников учреждения в сложных жизненных ситуациях из фонда оплаты труда возможны иные выплаты в виде материальной помощи.

Материальная помощь может выплачиваться (не более 40 000,00 рублей включительно) только работающим сотрудникам по усмотрению руководителя и при наличии финансовой возможности Учреждения:

- 8.2.1. при происшествии несчастных случаев в семье,
- 8.2.2. в случае стихийных бедствий,
- 8.2.3. в случае тяжелой болезни,
- 8.2.4. в социальной поддержки,
- 8.2.5. в связи с уходом в отпуск.

Основанием для назначения выплаты является заявление работника с приложением необходимых документов. Решение о выплате материальной помощи сотруднику принимает директор учреждения и оформляется приказом. Выплата производится не чаще одного раза в год по каждому из оснований.

8.2. Учреждение имеет право в случае производственной необходимости и экономии фонда должностных окладов и фонда ставок, выплачивать из данных фондов иные выплаты.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

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 N 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».

Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию от 03 декабря 2014 года № 5488-р и Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014г. №276» Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом уровня образования, стажа работы, квалификационного уровня, специфики работы учреждения на их фактическую нагрузку в месяц и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в месяц, компенсационных выплат и прочих доплат (при наличии оснований).

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов и допущенной технической или иного рода ошибки ответственного лица за распределение педагогической нагрузки.

В случае если на конец учебного года установленная педагогическая нагрузка не была полностью отработана работником по причине отсутствия по болезни, переноса праздничных дней согласно законодательству, в таком случае руководитель подразделения производит подсчет вычитанных часов относительно установленной нагрузки. Согласно справке-выписке и приказу работнику производится корректировка часов в зависимости от подсчета согласно его стоимости часа.

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

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

За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических

работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим в образовательном учреждении на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий на время отсутствия основного работника, производится по стоимости часа привлекаемого сотрудника и на основании приказа и справки-выписки часов.

Оплата труда работников на время проведения консультаций, выпускных квалификационных работ (ВКР), экзаменов и учебных практик производится по стоимости часа привлекаемых сотрудников и на основании справки-выписки и приказа руководителя.

Оплата труда работников, привлекаемых при организации курсов в пределах 72-х часов «Дополнительного образования детей и взрослых» производится из расчета должностного оклада без учета коэффициентов специфики, но не менее величины минимального размера оплаты труда по Региональному соглашению на текущий финансовый год с источником финансирования - приносящая доход деятельность (130 ПД).

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга 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, согласно приложению 5.

11. Оплата труда при форс-мажорных обстоятельствах (в т.ч. при дистанционном обучении обучающихся и дистанционном режиме работы сотрудников).

Производится согласно нормативных актов действующего законодательства и приказов руководителя учреждения.

11.1. Компенсация расходов работника при дистанционной (удаленной) работе. В соответствии со статьей 312.9 ТК РФ работодатель вправе временно перевести работников на удаленную (дистанционную) работу. Согласия работника на такой перевод не требуется. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. За период временного перевода на дистанционную работу работодатель производит компенсацию расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, а именно: за использование оборудования, принадлежащего работнику, коммунальных расходов и сети интернет. Компенсация расходов производится за отработанные рабочие дни в соответствии с табелем учета рабочего времени и из расчета 26 рублей за один день при основном месте работы и 13 рублей при совместительстве. Выплата производится на основании приказа директора.

12. Иные компенсационные выплаты

12.1. Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 % от стоимости единого месячного проездного билета. Выплата назначается молодым специалистам во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 года №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 года №733 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников

государственных учреждений», распоряжения главного учредителя бюджетных средств и приказа руководителя учреждения. Выплаты производятся за счет субсидии на иные цели.

12.2. Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления педагогическим работникам в размере 2,5 базовых единиц. Выплата назначается во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 года №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 года №733 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений», распоряжения главного учредителя бюджетных средств и приказа руководителя учреждения педагогическим работникам по основному месту работы не чаще одного раза в 5 лет. Выплаты производятся за счет субсидии на иные цели.

12.3. Ежемесячное денежное вознаграждение. Выплата назначается классным руководителем (кураторам) во исполнение Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2021 №621 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 07.07.2021 №1133» и Распоряжения Комитета по образованию от 10.09.2021 №2559-р. Выплата назначается с 1 сентября 2021 г. педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах Учреждения. При введении с 1 сентября 2021 года выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения должны сохраняться ранее установленные выплаты за осуществление классного руководства. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников Учреждения, ведущих в нем учебные занятия. Оформляется дополнительным соглашением. Является выплатой компенсационного характера. Назначается и снимается в абсолютном размере приказом директора Учреждения в размере 5 000,00 рублей включительно из расчета за полностью отработанный месяц. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется из федерального бюджета, за счет субсидии на иные цели при наличии бюджетных ассигнований один раз в месяц в день выплаты заработной платы. Прочие условия назначения выплаты, не оговоренные данным Положением, учреждение производит, руководствуясь Разъяснениями Министерства Просвещения РФ «Об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения».

13. Оплата труда по виду деятельности «Оказание государственных услуг в социальной сфере по направлению «реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)»

В связи с выделением средств по целевой статье Субсидии на выполнение государственного задания по направлению «Расходы на реализацию системы персонифицированного учета детей, осваивающих дополнительные образовательные программы (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)», в соответствии с Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 17.07.2023 №14-рп «Об утверждении Концепции по внедрению системы персонифицированного учета и персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Санкт-Петербурге» и Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 25.10.2023 №117 «О Порядке предоставления в 2023 году субсидии в целях оплаты соглашений о возмещении затрат, связанных с оказанием государственных услуг в социальной сфере по направлению «реализации дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» в Санкт-Петербурге в соответствии с социальным сертификатом», Расчетом нормативных затрат на оказание государственных

услуг в социальной сфере по направлению «реализация дополнительных образовательных программ (за исключением дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)» на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов стоимость часа педагогического работника, участвующего непосредственно в оказании данной услуги устанавливается, с учетом всех индивидуальных коэффициентов образования, квалификаций, стажа и коэффициентов специфики педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу в размере 0.50; педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере от 0.01. Оплата производится по стоимости фактически проведенных человеко-часов согласно справки- выписки за весь период обучения.

Оплата труда педагогов дополнительного образования, прочих педагогических специалистов, руководителей и специалистов АУП регулируется надбавкой за сложность и напряженность по факту оказания услуги согласно приказу директора. Учет начислений ведется отдельно.

Приложение 1

СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент				
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6

		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 <2>	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <3>	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50

Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			
	высшая категория, международный класс	-	0,35	
	ведущая категория, I класс	-	0,25	
	первая категория, II класс	-	0,20	
	вторая категория, III класс	-	0,15	
	За ученую степень:			-
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 <1>		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Группа 2			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
Уровень 2 - заместители руководителей	0,40			

		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

<1> Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к настоящему постановлению, в два и более раз.

<2> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, если они отвечают одновременно 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".

<3> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно 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".

Коэффициент специфики работы

Профессиональные образовательные организации <1>:	0,15
Работники, не имеющие высшего образования и замещающие должность мастера производственного обучения, имеющего высший или предшествующий ему разряд	0,30
Педагогическим работникам за воспитательную работу	0,25-0,35
Помощники воспитателей, участвующие в реализации образовательных программ	0,30
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогические работники <2>	0,01-0,02
Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя<3>	0,29
Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

<1> Профессиональные образовательные организации, реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих, со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев.

<2> На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

<3> Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 1

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

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих

Таблица 2

№ 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

**ГРУППЫ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и(или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)			
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		

4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	5

		дополнительно	
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	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
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.		
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся образовательных организаций определяется:

- по организациям профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года (по состоянию на 1 октября) по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

Если изменение объемных показателей в течении календарного года происходит в связи с ликвидацией структурного подразделения по причинам, независящим от руководства образовательного учреждения, возможно применение объемных показателей по состоянию на 01 января текущего года.

**СТАВКИ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К
ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в профессиональных образовательных организациях; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	До 7	До 5	До 3

Примечания:

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.
4. Размер ставки почасовой оплаты курсов не может быть ниже значения ставки почасовой оплаты труда, рассчитанной, исходя из размера минимальной заработной платы

**ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ
К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ
СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам <*>	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

<*> Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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": получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 4 к настоящему Закону Санкт-Петербурга.

(продолжение таблицы)

Коэф. Нагрузки тренеров, препод.	Коэф. результати вности	Объем работы (количество ставок)				Фонд надбавок и доплат											
		Всего	в том числе			Всего	В том числе										
			Основ ные	Внутре н. Совм.	Совмес тители <*>												
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		

(продолжение таблицы)

Всего заработная плата в месяц, руб., коп.			
Всего	в том числе		
	Основные	Внутр. совместители	Совместители
39	40	41	42