

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Сестрорецкий лицей им.С.И.Мосина»**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
и обучающихся
СПБ ГБ ПОУ «СЛ им. С.И.Мосина»
Протокол от 29.08.2019г. № 12

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директор
СПБ ГБ ПОУ «СЛ им. С.И.Мосина»
От 30.08.2019г. № 196

Директор
СПБ ГБ ПОУ «СЛ им. С.И.Мосина»
Т.Д.Минин



ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 1/1

**Положение об оплате труда, материальном стимулировании
и премировании работников**

**Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Сестрорецкий лицей им.С.И.Мосина»**

Санкт-Петербург

2019

Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда, материальном стимулировании и премировании работников (далее – Положение) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сестрорецкий лицей им. С.И. Мосина» (далее – лицей), определяет порядок оплаты труда работников лицея, включая установление размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 №787-н «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1885-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций района Санкт-Петербурга»
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями на 16.07.2019);
- Закона Санкт-Петербурга от 23.12.2015 (рег.№ 904-189) «О внесении изменений в Закон СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74»
- Распоряжением Комитета по образованию № 3737-р от 06.12.2017 «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с внесением изменений на 22.01.2019)
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1677 "Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга"
- Распоряжением Комитета по культуре от 30.11.2005 № 242 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

- Уставом лица
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на установленный год

1.3. Положение принимается Общим собранием работников и обучающихся и утверждается директором лица. Дополнения и изменения в Положение вносятся в том же порядке.

1.4. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников лица, реализующего образовательные программы среднего профессионального и основного общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.5. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, 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.

1.6. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении. Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.7. В Положении используются следующие основные понятия:

- **базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, 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;
- **фонд оплаты труда (ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников;
- **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.

1.8. Оплата труда работников лица, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом, месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с СПб ГБ ПО «СЛ им. С.И. Мосина» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при

условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

1.10. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, определяются в процентном отношении к базовой единице (приложение 8 к постановлению N 256)

Работники, состоящие в штате лицея, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не является совместительством и не требует заключения трудового договора и оформляется приказом директора лицея.

1.11. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) 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 данная организация является местом основной работы.

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

Норма часов учебной (преподавательской) нагрузки преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, составляет за ставку заработной платы 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

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 групп, обучающихся.

При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, 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.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

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, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14. Оплата труда специалистов и служащих, для которых установлены квалификационные характеристики должностей работников в сфере культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, работающих в образовательных организациях и центрах, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими систему оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта.

2. Схема расчета должностных окладов руководителей

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителю 1 уровня коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Учредителя.

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

$$Bo = B \cdot K,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению N 256.

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя.

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие - повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

2.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

2.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную 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 со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, 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)".

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к постановлению N 256
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению N 256.

2.2.4. Коэффициент уровня управления

- При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению N 256.

2.2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в размере, не превышающем размера, который установлен нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2.2.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия Учредителя соответствующих учреждений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Схема расчетов должностных окладов служащих и специалистов

3.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$Bo = BK,$

где:

Bo - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению N 256.

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих) Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

Перечень работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается приказом директора с учетом мнения представительного органа лица.

3.2.1. Коэффициент стажа работы

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

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

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

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Для работников, 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 N 256 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.

3.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу от 0,25 до 0,35 от базового оклада, указанный в приложении 2 к постановлению N 256, устанавливается пропорционально педагогической нагрузке: учителям, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования, преподавателям, реализующим образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих), педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), 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 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".

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать: - учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;

- учителям (преподавателям) с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- учителям (преподавателям) 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

Коэффициент специфики работы от 0,15 от базового оклада указанный в пункте 6 приложения 2 к Постановлению 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 устанавливается повы-

шающий коэффициент специфики работы 0,15.

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.

Работникам, задействованным в реализации образовательных программ согласно пункту 1.7. и 6.4 приложения 2 к постановлению N 256 устанавливается коэффициент специфики за применение новых технологий в размере 0,20.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Учителям, преподавателям за выполнение функций классного руководителя устанавливается коэффициент 0,29, согласно пункта 6.7 приложения 2 к постановлению № 256. Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

3.2.3. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

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 со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, 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)".

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

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

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

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

При применении внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

3.2.4. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов.

Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в соответствии Приложение N 9 к постановлению Правительства от 08.04.2016 года N 256

4. Схема расчетов должностных окладов работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B T_k,$$

где:

Tc(o) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего; Б - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

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

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, 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:

$$Tc(o) = BTK + BKc + BKk,$$

где:

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

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

Кс - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256;

Кк - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256.

5. Фонд оплаты труда

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

При формировании ФДО работников, 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 уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05

При формировании ФДО по вакантным должностям учитываются коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к Постановлению № 256

5.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент (процент) фонда надбавок и доплат, установленный Учредителем в процентном отношении.

6. Фонд надбавок и доплат

6.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии, оплата учебного отпуска, выплата за счёт работодателя по б/л и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

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

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

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 организация в процентном отношении.

6.2.1 Определение составляющих долей фонда доплат и фонда надбавок на очередной календарный год производится в декабре текущего года.

6.2.2. Первоначально производится расчет фонда доплат на основании штатного расписания и условий труда отдельных работников, требующих компенсации. Затем вычисляется размер фонда надбавок путем вычитания из фондов регулярных и разовых выплат суммы средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

6.2.3. Распределение фонда надбавок и доплат осуществляется с применением процентной системы оценки качества деятельности работников или в абсолютных величинах.

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

6.3.1. 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. 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).

6.3.2. 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.

6.3.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и особыми 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.

6.3.4 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 с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Могут руководствоваться Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12% или 24%

6.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу.

В пределах средств, направляемых на оплату труда устанавливаются стимулирующие доплаты и доплаты за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, которые обсуждаются Комиссией по распределению и назначению выплат стимулирующего характера и премий в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сестрорецкий лицей им. С.И. Мосина» согласно **приложению 1**

6.4.1. Работнику (в т.ч. 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.

6.4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не может быть выше 50% должностного оклада заменяемого работника за полный месяц работы. Размер доплаты, ее содержание, срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, определяются по соглашению сторон трудового договора и устанавливаются приказом директора. Указанные доплаты выплачиваются за счет экономии фонда должностных окладов, образующейся по окладам (тарифным ставкам) отсутствующих работников.

6.4.3. Доплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.4.4. Размер доплат определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

6.5. Стимулирующие надбавки

Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
 д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.5.1. Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития отрасли.

6.5.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению вышестоящей организацией Комитетом по образованию.

6.5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

6.5.4. Критерии, влияющие на размер надбавок за результаты и качество выполняемых работ отражаются в «Положении о показателях эффективности деятельности работников в СПб ГБ ПОУ «Сестрорецкий лицей им. С.И. Мосина»

6.5.5. Размер надбавок определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

6.6. Материальная помощь

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся выплаты в виде материальной помощи.

6.6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

6.6.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в другой фиксированной сумме и оказывается не более двух раз в год.

6.7. Премирование работников

6.7.1 Премирование работников, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии денежных средств.

6.7.2. На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

6.7.3. Предложение о размере премирования работников вносят директор, заместители директора. Предложения обсуждаются Комиссией по распределению и назначению выплат стимулирующего характера и премий в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сестрорецкий лицей им. С.И. Мосина». Окончательное решение о размере премирования принимает директор и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

6.7.4. Премия директору устанавливается распоряжением вышестоящей организацией.

Основными условиями премирования сотрудников являются:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
- Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.
- Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности лицея в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.

- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы лица, выполнение распоряжений администрации лица и вышестоящих организаций по подчиненности.
 - Качественное проведение особо значимых мероприятий.
 - Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.
 - За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка.
- 6.7.7. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в другой фиксированной сумме:
- к юбилейным датам;
 - к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

7. Порядок выплаты заработной платы.

- 7.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
- 7.2 При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выплачивается в день, предшествующих выходному или праздничному дню. Денежные средства перечисляются на банковскую карту работника.
- 7.3. До десятого числа каждого месяца, каждому работнику выдается расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, доплатах и других выплатах, о размерах и основаниях произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.
- 7.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 7.5. Листок нетрудоспособности, сданный работником в отдел кадров 25-го числа, после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.
- 7.6. Стимулирующие выплаты компенсационные выплаты и материальная помощь выплачиваются вместе с заработной платой.
- 7.8. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

8. Заключительные положения

- 8.1 Финансирование расходов, связанных с реализацией данного Положения, осуществляется в пределах средств субсидий, выделенных Комитетом по образованию Санкт-Петербурга.
- 8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются Общим собранием работников и обучающихся.
- 8.3. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Доплаты за дополнительную работу

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом:

1. Доплата за руководство цикловыми (методическими) комиссиями – до 4000 руб
2. Кураторам групп – до 5000 руб
3. За организацию работы по ведению и обновлению официального сайта лицея – до 4000 руб
4. Организация питания в лицее. Оформление документов отчетности – до 3000 руб
5. Расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными базами и программами (городская транспортная база, АИСУ «Параграф», база ЕГЭ, база ФИС ФРДО, ФИС ГИА и приема, СПО -1, 2, Мониторинг, база по содействию трудоустройства, энергосбережение, правонарушений, КДН и др) - до 5000 руб
6. За организацию работы по ГО и ЧС– до 1500 руб
7. Ответственному за информатизацию - до 1500 руб
8. Работа с фондом учебников – до 1500 руб
10. Председателям различных комиссий, за ведение и оформление протоколов – до 1500 руб
11. За заведование кабинетами – до 3000 руб
13. Наставничество – до 5000 руб
14. Ответственному за ведение воинского учета и бронирования граждан – до 2000 руб
15. Внеклассная работа по физвоспитанию – до 3000 руб
16. Работа с педагогическими работниками по подготовке портфолио к процедуре аттестации и профессиональным конкурсам – до 1500 руб.
17. Организация и проведение в лицее мероприятий (конкурсов, олимпиад, соревнований и др) – до 3000 руб
18. За работу во внеурочное время с учащимися (подготовка учащихся к мероприятиям, соревнованиям, конкурсам районного и городского уровня) и участие в них – до 3000 руб (за призовые места - до 5000 руб)
19. Ведение общественной работы в интересах всех работников образовательного учреждения – до 3000 руб
20. Организация работы проведения занятий с педагогическим составом – до 2000 руб
21. Ответственному за ведение сайта www.gz-spb.ru в разделе АИС ГЗ и сайта АИС «Прогноз и планирование бюджета» - до 4000 руб
22. Ответственному за размещение информации о государственном учреждении на официальном сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет - до 4000 руб
23. За проверку тетрадей доплата за проверку письменных работ устанавливается в процентах к базовому окладу с учетом установленных норм учебной нагрузки и объема работы учителям:
 - по русскому языку и литературе – до 15 %;
 - по алгебре и геометрии - до 10%;
 - по английскому языку – до 10% .

Допускается внеочередной пересмотр размера выплат при изменении штатного расписания и размера (%) надтарифного фонда учреждения, установленного учредителем на новый финансовый год; при изменении ставки заработной платы конкретного работника; при изменении вида дополнительных работ, возложенных на работника

Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с уменьшением объема или снятием возложенных на работника дополнительных обязанностей в связи с производственной необходимостью с письменного согласия работника или по инициативе самого работника;
- с ухудшением качества этой работы, подтвержденного документально в установленном порядке.

Выплаты за выполнение дополнительной работы снимаются (изменяются) приказом руководителя учреждения в соответствии с решением комиссии.

Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание в отчетном периоде, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

Приложение 1
к постановлению
Правительства от 08.04.2016 № 256

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

№п/п	Основание для повышения величины базовой единицы (К1)	руководители	специалисты	служащие
1	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
2	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста- 1,5	1,5	1,5	1,5
3	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
4	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
4.1	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
4.2	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
4.3	среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
4.4	основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

К2 – коэффициент стажа

№п/п	Основание для повышения величины базовой единицы (К2)	руководители	специалисты	служащие
2.1 ко- эф- фи- ци- ент ста- жа	Стаж работы более 20 лет	Не учиты- вается	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 1,5	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50

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

- педагогическим работникам, молодым специалистам, в соответствии с п.2.1 приложения 1 Постановления №256 от 08.04.2016, в размере 0,33:

- 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 – работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона СПб в размере 0,15;

- получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением, являющимся их основным местом работы;

Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона СПб, и служащим коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05

Приложение N 2
к постановлению Правительства
от 08.04.2016 года N 256

КЗ – коэффициент специфики работы

1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
6.	Профессиональные образовательные учреждения *	0,15-0,20
6.1	Работники, не имеющие высшего образования и замещающие должность мастера производственного обучения, имеющего высший или предшествующий ему разряд	0,30
6.2	Педагогические работники, осуществляющие воспитательную работу	0,25-0,35
6.4	Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,20
6.7	Учителям, преподавателям за выполнение функций классного руководителя	0,29
16	Педагогические работники* *	0,01-0,02

* Профессиональные образовательные учреждения:
реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев;

** На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

В лицее, сотрудникам, реализующим образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих и служащих со сроком обучения не менее 2 лет и 10 мес. установлен коэффициент – 0,15

Приложение N 1
к постановлению Правительства
от 08.04.2016 года N 256

К4 - коэффициент квалификации работника

2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная катего- рия, класс квалификации:	руководители	специалисты	слу- жащие
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, междуна- родный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	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 спор тивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отли- чия в труде	0,15	0,15	0,15

Приложение N 3
к постановлению Правительства
от 08.04.2016 года N 256

N п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональные образовательные учреждения, общеобразовательные учреждения	Свыше 400	До 400	До 300	-

Приложение N 1
к постановлению Правительства
от 08.04.2016 года N 256

К5 - коэффициент масштаба управления;

№п/п	Основание для повышения величины базовой единицы (К5)
2.4	Группа 1
	Уровень 1 – руководители - 0.8
	Уровень 2 - заместители руководителей – 0.6
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений – 0.4

К6 - коэффициент уровня управления.

№п/п	Основание для повышения величины базовой единицы (К6)
2.5	Уровень 1 – руководители – 0.7
	Уровень 2 - заместители руководителей – 0.5
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений – 0.3

Приложение N 8
к постановлению Правительства
от 08.04.2016 года N 256

№№ пп	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		для профессо- ров, докторов наук	для доцентов, кандидатов наук	для лиц, не имеющих уче- ной степени
1.	Обучающиеся в общеобра- зовательных организациях, профессиональных органи- зациях; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, зани- мающие должности, требу- ющие среднего профессио- нального образования; слу- шатели курсов.	7	5	3

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Оплата труда:

- членов жюри конкурсов, смотров и рецензентов конкурсных работ, специалистов привлекаемых к проведению олимпиад (предметно-методических комиссий),
- специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников.
- специалистов образовательных организаций, реализующих образовательные программы основного общего образования, привлекаемых к проведению ГИА основных образовательных программ основного общего образования

Приложение N 9
к постановлению Правительства
от 08.04.2016 года N 256

№	Наименование выплат	Категории работников (получателей вы- плат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие до- кумент установленного образца о выс- шем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие до- кумент установленного образца о сред- нем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

