

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Колледж метрополитена»**

ПРИНЯТО
на заседании Общего собрания
работников и обучающихся
СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»
от «27» августа 2020 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»
_____ **В.Г. Апаничин**
«27» августа 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом "Об образовании в Российской Федерации", Уставом Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж метрополитена» (далее – Колледж), Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (далее-Закон Санкт-Петербурга), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 № 842, от 16.08.2018 № 648 (далее – Постановление № 256) Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга", утвержденными Распоряжением Комитета по образованию № 3737-р от 06 декабря 2017 года с изменениями на текущую дату (далее – Методические рекомендации)

1.2. Оплата труда работников Колледжа производится за счет Единого фонда оплаты труда (ЕФОТ), формируемого за счет бюджетных средств, выделяемых в качестве субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее - СГЗ), доходов от оказания платных услуг, доходов от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, целевых, спонсорских и благотворительных средств (далее - ПД), в пределах сумм, направляемых на оплату труда.

$$\text{ЕФОТ} = \text{ФОТ за счет СГЗ} + \text{ФНД за счет СГЗ} + \text{ФОТ за счет ПД} + \text{ФНД за счет ПД}$$

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

1.4. При формировании фонда должностных окладов (ФДО) и фонда ставок рабочих (ФС) предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с квалификационными характеристиками вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также учитывается коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению (приложением 2 к постановлению № 256) и приложением 5 к постановлению № 256.

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

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

1.6. Фонд оплаты труда (ФОТ) за счет ПД и фонд надбавок и доплат (ФНД) за счет ПД формируется в соответствии со штатным расписанием за счет ПД (при наличии) и суммой денежных средств по КОСГУ 211, включенной в план финансово-хозяйственной деятельности за счет доходов от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, целевых, спонсорских и благотворительных средств (ПД) и зависит от наличия таких доходов в финансовом году.

2. Схема расчета должностных окладов работников категории - руководитель.

2.1. Расчет должностных окладов руководителей

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на сумму повышающих коэффициенты к базовому окладу

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

Бо = Б х К,

где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению (приложению 1 к постановлению № 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 настоящему Положению (приложением 2 к постановлению № 256)

Руководителю колледжа (директору) коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

2.2.2. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную 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" 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 РФ (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 науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания и молодежи Российской Федерации)

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к настоящему Положению (приложением 1 к постановлению № 256)

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

2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- Группами по оплате труда руководителей образовательных организаций согласно приложению N 3 к постановлению N 256 (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в Приложении № 1 к Методическим рекомендациям)
- Объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями согласно приложению N 4 к постановлению N 256.

2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к настоящему Положению (приложением 1 к постановлению № 256)

2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

$$Орук = Б_о + Б_о \times \sum(K_3 + K_4 + K_5 + K_6),$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей колледжа и средней заработной платы работников колледжа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 N 218-45 "О мерах по реализации Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".

3. Схема расчета должностных окладов специалистов (служащих) колледжа

3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего)

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

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

$$Бо = Б \times К,$$

где:

Бо - 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 настоящему Положению (приложением 1 к постановлению № 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.

Конкретный перечень работников колледжа, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем колледжа (директором) в приказе с учетом мнения представительного органа работников колледжа

3.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к настоящему Положению (приложением 1 к постановлению № 256)

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74, 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 общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

<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, служебные 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:

а) педагогическим работникам – молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 к настоящему Положению в размере 0,332 ,если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- 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).

б) молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74, в размере 0,15;

в) специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74, и служащим коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

3.2.2. Коэффициент специфики работы

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

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1 приложения 2 к настоящему положению, устанавливается руководящим и педагогическим работникам колледжа.

Коэффициент специфики работы 0,15 устанавливается 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. Данный коэффициент специфики для руководителя (директора) устанавливается Приказом Комитета по образованию.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы в размере 0,15 не относятся заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по безопасности,

заведующий(ая) хозяйством, заведующий(ая) отделом (кроме заведующей отделом – библиотекой), главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, заместитель директора по экономике.

Коэффициент специфики работы в размере 0,30, указанный в пункте 3 приложения 2 к настоящему положению (приложении 2 к постановлению 256), устанавливается работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший или предшествующий ему разряд

- **Коэффициент специфики за воспитательную работу**, указанный в пункте 4 приложения 2 к настоящему положению (приложении 2 к постановлению 256), устанавливается 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 пропорционально их педагогической нагрузке;

- 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:

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

- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;

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

- преподавателям, мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

- мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,3125;

- мастерам производственного обучения со средним общим образованием - 0,3495;

- мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,011 от базового оклада, указанный в пункте 5 приложения 2 к настоящему Положению (приложении 2 к постановлению 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.

3.2.3. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную 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" с коэффициентом за учченую 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 учченую 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 РФ (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 науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания и молодежи Российской Федерации)

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

Коэффициенты за квалификацию при внутридолжностном квалификационном категорировании устанавливается руководителем колледжа (директором) в приказе.

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

Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к настоящему Положению (приложением 1 к постановлению 256)

3.2.4. Расчет должностного оклада специалиста производится по формуле:

$$Осп = Бо + Бо \times (К2 + К3 + К4),$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего производится по формуле:

$$Оc = Bo + Bo \times \sum(K2 + K3 + K4),$$

где:

Оc - размер должностного оклада служащего;

Bo - величина базового оклада <*>;

K2 - коэффициент стажа работы;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

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

4. Схема формирования тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

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

Размер тарифной ставки (оклада) работников колледжа, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times Tk,$$

где:

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

B - размер базовой единицы;

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

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 квалификации.

4.2.1. Коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений и центров 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 труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Профессии рабочих 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 колледжа, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times Tk + B \times Kk,$$

где:

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

B - размер базовой единицы;

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

Kk - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению (приложением 6 к постановлению 256)

5. Выплаты за счет фонда надбавок и доплат

5.1. Выплаты компенсационного характера

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

5.1.1. 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.

5.2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу.

5.2.1. Руководитель колледжа в пределах средств, направляемых на оплату труда за счет всех источников финансирования, устанавливает стимулирующие доплаты и надбавки, осуществляет премирование в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников колледжа.

5.2.2. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера установлены в Положении о материальном стимулировании работников колледжа.

5.2.3. Руководителю колледжа доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Комитета по образованию.

5.2.4. С работником (в том числе работающим по совместительству), выполняющему в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) заключается отдельный трудовой договор

5.2.5. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников колледжа приказом директора колледжа.

5.2.6. Работникам колледжа - молодым специалистам, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты 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.

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

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению № 4 к настоящему Положению (приложению № 9 к постановлению 256)

6. Порядок выплаты заработной платы

6.1. Заработка плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим положением.

6.2. Заработка плата выплачивается каждые полмесяца:

25-го (за первую половину) и 10-го числа (за вторую половину) каждого месяца.

6.3. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.4. В связи с закрытием финансового года на основании писем Комитета по образованию, решения Педагогического совета колледжа выплату заработной платы за вторую половину декабря текущего года производится досрочно, в период 22-25 декабря текущего года на основании приказа руководителя (директора колледжа).

6.5. Оплата учебного отпуска при получении второго высшего образования может производиться на основании справки-вызыва из учебного заведения и заявления работника по приказу руководителя.

6.6. Оплата педагогическим работникам за работу в августе (после окончания очередного отпуска по 31 августа) производится по должностному окладу (без учета педагогической нагрузки, установленной на учебный год). Доплаты за прочие виды педагогической деятельности (за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, руководство методическими комиссиями, установленные на учебный год) за дни работы в августе не производятся. Под учебным годом следует понимать

- по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих период с 01 сентября по 30 июня

- по программам подготовки специалистов среднего звена период с 01 сентября до

- окончания согласно учебного плана по конкретной специальности.
- 6.7. Перечисление заработной платы осуществляется по безналичному расчету путем перечисления денежных средств на банковские зарплатные карты работников (карты системы МИР). Датой (днем) перечисления заработной платы считается дата (день) списания денежных средств с лицевого счета колледжа в Комитете Финансов.
- 6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете в соответствии со статьей 140 ТК РФ. Расчет при увольнении предполагает выплату всех причитающихся работнику сумм: заработной платы, компенсации за неиспользованные отпуска, других выплат, предусмотренных трудовым договором. Если увольняющийся работник использовал отпуск авансом, производится перерасчет выплаченных отпускных, соответствующая сумма удерживается из заработной платы при окончательном расчете. При увольнении педагогических работников, получающих заработную плату в соответствии с тарификацией (распределением учебной часовой нагрузки на учебный год), производится перерасчет с учетом оплаченных и фактически вычитанных часов.
- 6.9. Расчет с увольняющимся работником осуществляется по безналичному расчету путем перечисления денежных средств на банковскую зарплатную карту работника. Датой (днем) перечисления расчета при увольнении считается дата (день) списания денежных средств с лицевого счета колледжа в Комитете Финансов.
- 6.10. В случае, если срок между написанием заявления, изданием приказа об увольнении и последним днем работы увольняющегося работника составляет менее 5 (пяти) рабочих дней, датой (днем) перечисления расчета при увольнении считается дата (день) формирования поручения на оплату расходов и подписание его руководителем Образовательного учреждения.

7. Заключительные положения

- 7.1. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Колледжа устанавливается Законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга на текущий финансовый год и плановый период»
- 7.2. Тарификационная комиссия постоянно контролирует соответствие тарификационных списков условиям настоящего Положения, при необходимости вносит изменения в тарификационные списки.
- 7.3. Все изменения должностных окладов оформляются дополнительными соглашениями к трудовым договорам.
- 7.4. Положение о системе оплаты труда распространяется на оплату труда работников, фонд оплаты которых формируется как за счет средств СГЗ, так и за счет средств ПД.
- 7.5. Все выплаты по настоящему Положению осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда.
- 7.6. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.
- 7.7. Дополнения и изменения в настоящее Положение могут быть внесены Решением Педагогического Совета

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1

к Положению о системе оплаты труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Колледж метрополитена»

Схема расчета

должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
СПб ГБПОУ Колледж метрополитена

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1. Базовый коэффициент					
1.1	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					
2.1	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 (1)	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 (2)	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05 (3)	
2.2	Коэффициент специфики работы**	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		высшая категория, международный 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 спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		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	0,30		

	подразделений		
	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	
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

* Расшифровка к п. 2.1. "Коэффициент стажа "

1) - 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"

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.

2) - Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением работников, указанных в сноске 1, 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) остальным категориям работников в соответствии с Законом в размере 0,05.

** Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам колледжа устанавливается согласно приложению N 2 руководителем образовательной организации (директором колледжа) с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации

ПРИЛОЖЕНИЕ N 2

к Положению о системе оплаты труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Колледж метрополитена»

Коэффициенты специфики работы,
устанавливаемые руководителям, служащим и специалистам
СПб ГБПОУ Колледж метрополитена

N п/ п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Профессиональные образовательные организации <1>:	0,15
2	Работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший или предшествующий ему разряд	0,30
3	Педагогическим работникам за воспитательную работу	0,25-0,35
4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5	Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу <2>:	0,01-0,011

Примечания:

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3

к Положению о системе оплаты труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Колледж метрополитена»

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих
государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга**

N п/ п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающ его коэффицие нта
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4

к Положению о системе оплаты труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Колледж метрополитена»

**Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов
государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
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, отвечающим одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга 531-74:

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 .