

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«УЧИЛИЩЕ ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1»

ПРИКАЗ

02.09.2024

№ 295

Санкт-Петербург

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Училище олимпийского резерва № 1»**

В целях актуализации локального нормативного акта

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников (далее - Положение) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Училище олимпийского резерва № 1» (далее - СПб ГБПОУ «УОР № 1»).
2. Руководителям структурных подразделений ознакомить работников с содержанием Положения в срок до 30.09.2024.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



В.А. Кузнецов

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Училище олимпийского резерва № 1»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации

Ю.В. Пантелеева

« 02 » сентября 2024



УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБПОУ «УОР № 1»

В.А. Кузнецов

« 02 » сентября 2024



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УЧИЛИЩЕ ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1»**

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Училище олимпийского резерва № 1» (далее – Положение) является локальным нормативным актом Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Училище олимпийского резерва № 1» (далее – Учреждение), регулирующим порядок и условия установления и выплаты заработной платы, в том числе компенсационных выплат, стимулирующих выплат, выплат социального характера всем категориям работников Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;
- Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 № 1959 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 № 828 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта»;
- Распоряжением Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2017 № 478-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта» (далее – Методические рекомендации);
- Распоряжением Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга от 06.03.2015 № 47-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 18.06.2007 № 681 «О Методике определения штатной численности работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту или администрации района Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга от 19.09.2008 № 66-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений физкультурно-спортивной направленности Санкт-Петербурга»;
- Приказом Минспорта России от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» (далее – Приказ № 999);
- Приказом Минздрава России от 02.05.2023 № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"
- Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"
- 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»;
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- письмом Минобрнауки России от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»;
- письмом Минобрнауки России от 09.11.1995 №75-М «О среднемесечном количестве рабочих часов при определении часовой тарифной ставки в 1996 году»;
- Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Приказом Минздрава России от 23.10.2020 № 1144н «Об утверждении порядка организации оказания медицинской помощи лицам, занимающимся физической культурой и спортом (в том числе при подготовке и проведении физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий), включая порядок медицинского осмотра лиц, желающих пройти спортивную подготовку, заниматься физической культурой и спортом в организациях и (или) выполнить нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)» и форм медицинских заключений о допуске к участию физкультурных и спортивных мероприятиях»;
- Распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2016 № 228-р «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 № 828 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта».

1.3. Термины и понятия, используемые в Положении:

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

группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда;

- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

1.4. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с приказами директора Учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

1.5. Настоящее положение в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок определения должностных окладов, размера повышающих коэффициентов к базовым окладам, порядок установления коэффициента результативности, порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок установления выплат социального характера, не входящих в состав заработной платы.

2. Система оплаты труда

2.1. Настоящим Положением в Учреждении установлена повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Повременно-премиальная система оплаты труда включает:

- оклады;
- дневные тарифные ставки;
- часовые тарифные ставки;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты социального характера.

2.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из следующих частей.

- должностной оклад, тарифная ставка (оклад) с учетом норматива оплаты труда,
- компенсационные выплаты,
- стимулирующие выплаты.

2.4. В соответствии с ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Размеры должностных окладов (далее – ДО), тарифных ставок (окладов), должностных окладов с учетом норматива оплаты труда (далее – ДОнот), рассчитываются в соответствии с нормативными документами, указанными в п. 1.1. настоящего Положения, с учетом методических рекомендаций и разъяснений к ним. Схема расчета должностных окладов изложена в разделе 4 настоящего Положения.

2.6. Размер должностного оклада, коэффициент результативности руководителя учреждения, выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера устанавливаются распоряжениями Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга (далее – Комитет) в соответствии с локальными нормативными актами Комитета.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате на текущий финансовый год.

Сверх МРОТ начисляются:

- северные надбавки и районные коэффициенты (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 №38-П);

- доплата за работу, выполняемую работником за пределами нормальной продолжительности его рабочего времени (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, сверхурочно) (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П);

- доплата за совмещение должностей (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П).

2.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, относящихся к основному персоналу, устанавливается Комитетом.

2.10. Учреждение самостоятельно определяет виды и размер компенсационных выплат, стимулирующих выплат, выплат социального характера, а также порядок их установления путем утверждения настоящего Положения.

2.11. Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в месте выполнения работы. По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на счет в банке, указанный работником, на условиях, определенных трудовым договором.

2.12. Зарплата за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца за фактически отработанное время. 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником за фактически отработанное время. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3. Фонд оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) формируется на основании утвержденного штатного расписания за счет средств субсидии на выполнение государственного задания.

3.2. Фонд оплаты труда состоит из фонда должностных окладов с учетом норматива оплаты труда (далее – ФДОнот) и фонда надбавок и доплат (далее – ФНД). Размер ФНД определяется как процент от ФДОнот и утверждается Комитетом.

3.3. Размер ФОТ рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{Год}} = \sum \text{ФОТ}_n * \text{СД}, \text{ где:}$$

ФОТ_n – фонд оплаты труда по утвержденному штатному расписанию в месяц, где n – порядковый номер утвержденного штатного расписания,

СД – срок действия штатного расписания в месяцах.

В случае действия штатного расписания не полный месяц, ФОТ за этот период рассчитывается по формуле: $\text{ФОТ}_n = \text{ФОТ}_n / \text{РД}_{\text{мес}} * \text{РД}$, где:

РД_{мес} – количество рабочих дней в месяце по пятидневной рабочей неделе,

РД – количество рабочих дней за период действия штатного расписания.

3.4. Фонд оплаты труда используется на оплату труда штатных работников Учреждения, включая совместителей, в соответствии со штатным расписанием.

3.5. Средства субсидий на иные цели, в том числе из федерального бюджета, направленные на выплаты работникам за выполнение определенной работы, не включаются в расчет штатного расписания. Учет и расчеты за счет данных средств ведутся обособленно. Выплаты за счет указанных средств устанавливаются и выплачиваются в соответствии с настоящим положением и порядком расходования указанных средств.

3.6. Средства от приносящей доход деятельности, направленные на выплату заработной платы работникам, не включаются в расчет штатного расписания. Учет и расчеты за счет данных средств ведутся обособленно. Выплаты за счет указанных средств устанавливаются

и выплачиваются в соответствии с настоящим положением и иными локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими порядок расходования указанных средств.

4. Схема расчета должностных окладов работников

- 4.1.** Размер должностных окладов (должностных окладов с учетом коэффициента норматива оплаты труда), тарифных ставок (окладов) работников определяется на основании сводного плана комплектования Учреждения, плана комплектования, тарификационных списков. Сводный план комплектования утверждается Комитетом.
- 4.2.** Изменение размера должностного оклада (должностного оклада с учетом коэффициента норматива оплаты труда), тарифных ставок не допускается без внесения изменений в документы, указанные в п.4.1 настоящего Положения.
- 4.3.** Оплата труда руководителей, специалистов и служащих учреждений осуществляется в соответствии со схемой расчета должностных окладов (далее Схема), изложенной в таблице 1 Приложения 1 к настоящему Положению, с учетом коэффициента норматива оплаты труда согласно приложению № 3 к Методическим рекомендациям.
- 4.4.** Распределение работников по категориям "руководитель", "специалист", "служащий", "рабочий" осуществляется в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), утвержденным Постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 N 367
- 4.5.** Размер должностного оклада (далее - ДО) руководителей, специалистов и служащих учреждений определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.
- 4.6.** Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда руководителей, специалистов и служащих учреждений определяется путем суммирования должностного оклада и произведения базовой единицы на норматив оплаты труда за результативность.
- 4.7.** Размер должностного оклада с учетом норматива оплаты труда тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту определяется путем суммирования произведения должностного оклада на коэффициент норматива оплаты труда за наполняемость и произведения базовой единицы на норматив оплаты труда за результативность.
- 4.8.** Размер базового оклада (далее - БО) руководителей, специалистов и служащих равен произведению базовой единицы (далее - БЕ) на базовый коэффициент - коэффициент уровня образования (далее - Ко). Ко устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего учреждения в размере согласно Схеме и в порядке согласно приложению № 4 к Методическим рекомендациям: $BO = BE \times Ko$.
- 4.9.** Повышающие коэффициенты к БО руководителей, специалистов и служащих устанавливаются исходя из стажа работы (далее - коэффициент стажа работы), типа учреждения, особенностей деятельности учреждения, его специализированных отделений по видам спорта, а также отделений по олимпийским видам спорта (далее - коэффициент специфики работы), квалификации (далее - коэффициент квалификации), масштаба управления и сложности руководства учреждением (далее - коэффициент масштаба управления), должности, занимаемой работником в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).
- 4.10.** Для определения размера ДО руководителей учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к БО: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.
- 4.11.** Для определения размера ДО специалистов и служащих учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к БО: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

4.12. Оплата труда педагогических работников, участвующих в реализации образовательных программ среднего профессионального образования, основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулируемыми особенности оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга. Схема расчета должностных окладов указанных работников изложена в Таблице 2 Приложения 1, за исключением коэффициента специфики работы, размер которого устанавливается в соответствии с приложением № 6 к Методическим рекомендациям.

4.13. Коэффициент стажа работы (далее - Кст) устанавливается в соответствии со Схемой и приложением № 5 к Методическим рекомендациям.

4.14. Коэффициент специфики (далее - Ксп) устанавливается в соответствии со Схемой и приложением № 6 к Методическим рекомендациям,

4.15. Коэффициент квалификации (далее - Ккв) 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 по выбору работника в размере в соответствии со Схемой и приложением № 7 к Методическим рекомендациям.

4.16. Коэффициент масштаба управления (далее - Кму) определяется в соответствии со Схемой и приложением № 8 к Методическим рекомендациям. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления учреждением, утверждаются Комитетом не реже одного раза в четыре года и в обязательном порядке в случае изменения показателей, влияющих на размер Кму.

4.17. Коэффициент уровня управления (далее - Куу) и распределение должностей руководителей учреждений по уровням должностей определяются в соответствии со Схемой. Если наименование должности предусматривает двойной уровень управления, то Куу работнику устанавливается по наивысшему уровню.

Распределение руководителей по уровням должностей:

Уровень 1 - руководитель учреждения;

Уровень 2 - заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, главный инженер;

Уровень 3 - иные должности руководителей (руководители структурных подразделений).

4.18. ДО специалистов и служащих учреждений рассчитывается по следующей формуле:
 $ДО = БО + БО \times Кст + БО \times Ксп + БО \times Ккв.$

4.19. ДО руководителей учреждений рассчитывается по формуле:

$ДО = БО + БО \times Ксп + БО \times Ккв + БО \times Кму + БО \times Куу.$

4.20. Размер ДО с учетом норматива оплаты труда (далее - ДОнот) тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту определяется по формуле:

$ДОнот = ДО \times Ксумм + БЕ \times Кр,$

где: Ксумм (коэффициент норматива оплаты труда за наполняемость) = $\sum (Кн \times Кз),$

где: Кн - норматив оплаты труда за одного занимающегося (спортсмена, обучающегося), учтенного в плане комплектования;

Кз - количество занимающихся (спортсменов, обучающихся);

Кр - коэффициент норматива оплаты труда за результативность, учтенный в плане комплектования и расчете коэффициента норматива оплаты труда.

4.21. Размер ДО с учетом норматива оплаты труда руководителей, специалистов (кроме тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту) и служащих определяется по формуле:

$ДОнот = ДО + БЕ \times Кр,$

где Кр - коэффициент норматива оплаты труда за результативность.

4.22. Оплата труда рабочих осуществляется в соответствии с тарифной сеткой. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в таблице 1 Приложения 2 к настоящему Положению.

4.23. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов) рабочих, определяемые в соответствии с таблицами 2 и 3 приложения 2. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

5. Виды компенсационных выплат, порядок их установления и размер.

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в случае поручения работнику дополнительной работы, при наличии/возникновении определенных условий при выполнении работы работником, при отнесении работника, должности к определенной категории работников, должностей, при вменении работнику обязанностей, в том числе за рамками должностных обязанностей и т.п.

5.2. Виды компенсационных выплат, которые могут быть установлены работнику Учреждения:

- денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в Учреждении;
- денежные выплаты молодым специалистам, имеющим документы установленного образца о высшем и/или среднем профессиональном образовании;
- денежные выплаты специалистам с педагогическим образованием, осуществляющим функции классного руководителя;
- денежные выплаты специалистам с педагогическим образованием, осуществляющим функции куратора учебных групп;
- доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни);
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за заведование кабинетом;
- доплата за руководство предметно-цикловой комиссией;
- доплата за руководство методическим объединением;
- доплата за работу по эксплуатационному обслуживанию компьютеров;
- доплата за иные работы, порученные работнику в связи с производственной необходимостью и/или в силу специфики работы учреждения.

5.3. Порядок установления компенсационных выплат.

5.3.1. Денежные выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в Учреждении, устанавливаются работникам, занимающим соответствующие должности, на основании приказа директора. Перечень должностей установлен Распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 21.06.2016 N 228-р "Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга".

5.3.2. Денежные выплаты молодым специалистам, имеющим документы установленного образца о высшем и среднем профессиональном образовании, устанавливаются на основании приказа директора при наличии подтверждающих документов и при соответствии условиям отнесения к категории «молодой специалист» согласно Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга».

Молодыми специалистами являются специалисты в возрасте до 30 лет включительно (за исключением руководителей), отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получившие впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступившие к работе в Учреждение по специальности не позднее трех лет после получения документов установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоящие в трудовых отношениях с Учреждением, являющимся их основным местом работы.

Данная выплата устанавливается на 24 месяца со дня приема на работу и рассчитывается не более чем за ставку по основной должности.

В случае если работник приступил к работе в Учреждении по специальности ранее получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, ежемесячная выплата устанавливается с момента получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования до срока достижения работником стажа двух лет.

5.3.3. Доплата за классное руководство, кураторство, устанавливается работникам, которые назначены классными руководителями учебных классов, кураторами учебных групп, с учетом методических рекомендаций и разъяснений Министерства Просвещения РФ об организации классного руководства (кураторства), с их согласия, на основании приказа директора.

5.3.4. Доплаты за руководство методическими объединениями, проверку тетрадей, руководство предметно-цикловыми комиссиями, заведование кабинетом, эксплуатационное обслуживание компьютеров устанавливаются работникам Учреждения, которым поручена такая работа с их согласия, на основании приказа директора на определенный срок. Работа по эксплуатационному обслуживанию компьютеров может быть поручена учителю, преподавателю, системному администратору. Работа по проверке тетрадей может быть поручена учителям.

5.3.5. Доплата за дополнительную работу (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) устанавливается работникам, которым поручена такая работа с их согласия, на основании приказа директора на определенный срок.

5.3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по конкретной должности по результатам специальной оценки условий труда в рамках действующего трудового законодательства на основании приказа директора.

5.3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются работникам, которым поручена такая работа с их согласия, на основании приказа директора на определённый срок. Исключение представляют работники, работа которых в ночное время и/или работа в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с условиями трудового договора и установленного графика работы. Порядок учета рабочего времени таких

работников утверждены отдельным локальным нормативным актом. Порядок оплаты фактически отработанного времени таких работников осуществляется в соответствии с настоящим положением.

5.3.8. Доплата за иные работы, которые поручаются работнику с его согласия в связи с производственной необходимостью и/или в силу специфики работы учреждения, устанавливается на основании приказа директора на определенный срок.

5.4. Размер компенсационной выплаты (доплаты) устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании настоящего Положения. Размер доплаты не может быть ниже размера, установленного законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Настоящим Положением установлены следующие размеры компенсационных выплат:

5.5.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания исчисляется как процент (доля) от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) по совмещаемой вакантной должности, но не более 50%, в зависимости от объема работы, который определяется как доля от единицы совмещаемой вакантной ставки, но не более 0,5 ставки, кроме случаев совмещения, указанных в п.5.5.2 настоящего Положения.

5.5.2. Размер доплаты за выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год определяется из объема учебной нагрузки, порученной к выполнению в качестве совмещения, и исчисляется от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника по совмещаемой должности.

5.5.3. Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, исчисляется как процент (доля) от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника, которому назначается доплата, но не более 50%, за исключением случаев назначения такой доплаты педагогическим работникам в соответствии с п.5.5.4 настоящего Положения.

5.5.4. Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, установленной педагогическим работникам, исчисляется как произведение часовой тарифной ставки работника и объема порученной работы в часах. Часовая тарифная ставка рассчитывается по формуле: Должностной оклад, тарифная ставка (оклад) работника в месяц / среднемесячное количество часов по производственному календарю при соответствующей норме часов.

5.5.5. Размер доплаты за вредные и (или) опасные условия труда должен составлять не менее 4 % от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника. Процент устанавливается работнику по конкретной должности по результатам специальной оценки условий труда в рамках действующего трудового законодательства.

5.5.6. Размер доплаты за сверхурочную работу установлен в соответствии со ст. 152 ТК РФ: - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника за сложность и напряжённость работы, доплаты за совмещение профессий (должностей) или расширение зоны обслуживания, доплаты за вредные и (или) опасные условия труда;

- за последующие часы - не менее чем в двойном размере от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника за сложность и напряжённость работы, доплаты за совмещение профессий (должностей) или расширение зоны обслуживания, доплаты за вредные и (или) опасные условия труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ и п.4.6.7 настоящего Положения, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.

5.5.7. Размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни установлен в соответствии со ст. 153 ТК РФ:

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

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

При этом размер одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) исчисляется с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника за сложность и напряжённость работы, доплаты за совмещение профессий (должностей) или расширение зоны обслуживания, доплаты за вредные и (или) опасные условия труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

При нахождении работника в командировке доплата за работу в выходные и праздничные дни исчисляется от среднего заработка.

5.5.8. Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) установлен в размере 35% от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника за сложность и напряжённость работы, доплаты за совмещение профессий (должностей) или расширение зоны обслуживания, доплаты за вредные и (или) опасные условия труда.

5.5.9. Размер доплаты за классное руководство, кураторство установлен приложением № 6 Постановления № 828 в фиксированном размере и составляет ежемесячно:

Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
Специалисты с педагогическим образованием, осуществляющие функции классного руководителя	5000 за 1 класс
Специалисты с педагогическим образованием, осуществляющие функции куратора учебных групп	5000 за 1 группу

5.5.10. Размер выплаты специалистам с высшим и средним медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в Учреждении, установлен приложением № 6 Постановления №828 и составляет ежемесячно:

Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
Специалисты со средним медицинским образованием	2600

Фактический размер выплаты исчисляется с учетом объема занимаемой ставки, но не более, чем за 1 ставку.

5.5.11. Размер выплаты молодым специалистам, имеющим документы установленного образца о высшем или среднем профессиональном образовании, установлен приложением № 7 Постановления №828 и составляет ежемесячно:

Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
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

Фактический размер выплаты исчисляется с учетом объема занимаемой ставки, но не более, чем за 1 ставку.

5.5.12. Размер доплаты за заведование кабинетом установлен в размере 10 % от базовой единицы.

5.5.13. Размер доплаты за проверку тетрадей рассчитывается по формулам:

- за проверку тетрадей по русскому языку рассчитывается по формуле:
 $BE * 15 \% / 18 * \text{учебная нагрузка работника по предмету};$

- за проверку тетрадей по математике рассчитывается по формуле:
 $BE * 10 \% / 18 * \text{учебная нагрузка работника по предмету},$

где BE – базовая единица;

5.5.14. Размер доплаты за руководство методическим объединением, руководство предметно-цикловой комиссией установлен в размере 10 % от базовой единицы.

5.5.15. Размер доплаты за работу по эксплуатационному обслуживанию компьютеров установлен в размере 5 % от базовой единицы за каждую единицу техники (компьютер в комплекте);

5.5.16. Размер доплаты за иные работы, порученные работнику в связи с производственной необходимостью и/или в силу специфики работы учреждения, устанавливается исходя из объема

и сложности работы, но не более 100% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника.

5.6. Все компенсационные выплаты и их размер устанавливаются на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, главного инженера, заместителей директора, согласовываются с заместителем директора по финансово-экономической работе и утверждаются приказом директора.

5.7. Все компенсационные выплаты исчисляются за фактически отработанное время.

5.8. Все компенсационные выплаты выплачиваются за счет фонда надбавок и доплат.

6. Виды выплат социального характера, не входящих в состав заработной платы, порядок их установления и размер.

6.1. Виды выплат социального характера, которые могут быть установлены работнику:

- материальная помощь в связи со значимым или финансово затратным событием в жизни работника.

6.2. Материальная помощь может быть выплачена работнику Учреждения в случае:

- смерти (гибели) супруги (супруга), родителей, детей работника Учреждения при предъявлении подтверждающих документов, копии которых прилагаются к заявлению работника;

- трудной жизненной ситуации, связанной с длительной болезнью и лечением работника и (или) супруга (супруги), родителей, детей при предъявлении подтверждающих документов, копии которых прилагаются к заявлению;

- утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других непредвиденных обстоятельств при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению;

- рождение у работника Учреждения ребенка (усыновления (удочерения) при предъявлении подтверждающих документов, копии которых прилагаются к заявлению,

- заключения брака работником Учреждения при предъявлении свидетельства о заключении брака, копия которого прилагается к заявлению;

- по заявлению работника Учреждения в связи с наступлением у него непредвиденных обстоятельств, требующих значительных расходов, при предъявлении подтверждающих документов, копии которых прилагаются к заявлению;

6.3. Размер материальной помощи не может превышать 100% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника.

6.4. Материальная помощь выплачивается по решению и на основании приказа директора Учреждения, по письменному заявлению работника Учреждения, согласованного с заместителем директора по финансово-экономической работе.

6.5. Материальная помощь выплачивается исключительно при наличии экономии фонда оплаты труда.

7. Виды стимулирующих выплат, порядок их установления и размер.

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному, эффективному выполнению работы в силу ее комплексного характера, сложности выполняемых задач, с учетом необходимости выполнения работы по различным направлениям, в силу необходимости освоения новых технологий, информации, в силу меняющихся условий, целей,

задач, на стимулирование выполнения таких обязанностей как членство в различного рода комиссиях и службах, созданных в учреждении в рамках действующего законодательства и т.п.; направленные на стимулирование к качественному, эффективному результату труда, а также направленные на формирование чувства значимости у работника, на формирование у работника лояльного отношения к работодателю.

7.2. Виды стимулирующих выплат, которые могут быть установлены работнику:

- ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника за сложность и напряжённость работы,

- премия по результатам работы за квартал (далее - квартальная премия), за год (далее - годовая премия),

- единовременная премия за выполнение особо важного задания,

- единовременная премия за личный вклад в результат работы Учреждения,

- единовременная премия к юбилейным датам работников (от 50 лет и далее каждые 5 лет), Учреждения, к общероссийским государственным и профессиональным праздникам, за непрерывный стаж работы в учреждении (от 10 лет и далее каждые 5 лет).

7.3. Работникам может быть установлена ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника за сложность и напряжённость работы (далее – Надбавка).

7.3.1. Надбавка устанавливается ежеквартально не позднее 10 числа первого месяца квартала. Надбавка устанавливается на квартал и выплачивается ежемесячно.

7.3.2. В случае реального уменьшения объема работ в силу перераспределения обязанностей, отмены рабочих задач, изменения функционала, упрощения рабочих процессов, исключения из комиссий и служб, т.е. снижения степени сложности и напряженности работы, руководитель структурного подразделения (главный инженер, заместитель директора) предоставляет пояснительную записку с причинами уменьшения размера надбавки. Надбавка может быть снижена, но не ранее следующей даты рассмотрения и утверждения надбавок на очередной квартал.

7.3.3. Размер надбавки не может превышать 200% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника.

7.3.4. Надбавка исчисляется за фактически отработанное время.

7.3.5. Надбавка выплачивается за счет средств фонда надбавок и доплат.

7.4. Работникам может быть установлена квартальная премия, годовая премия.

7.4.1. Квартальная, годовая премии устанавливаются на основании применения показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Показатели и критерии эффективности, порядок их применения установлены отдельным локальным нормативным актом.

7.4.2. Квартальная премия, годовая премия устанавливаются на основании решения Комиссии по оценке эффективности труда работников Учреждения (далее - Комиссия), за исключением премий, устанавливаемых работникам, напрямую подчиняющимся директору. Персональный Состав Комиссии утверждается отдельным приказом директора Учреждения. Порядок работы Комиссии утвержден отдельным локальным нормативным актом.

7.4.3. Квартальная премия, годовая премия работникам, напрямую подчиняющимся директору (заместителям директора, главному инженеру, начальнику отдела кадров и правовой работы и иным работникам) устанавливает директор Учреждения единолично также на основании применения показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

7.4.4. Премии утверждаются приказом директора Учреждения.

7.4.5. Размер квартальной премии не может превышать 100% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника. Размер годовой премии не может превышать 200% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника.

7.4.6. Размер выплат устанавливается с учетом результатов мероприятий внутреннего контроля, внутреннего финансового контроля, а также результатов внешних проверок, наличия дисциплинарных взысканий, а также с учетом фактически отработанного времени за отчетный период.

7.4.7. В случае если сумма экономии фонда оплаты труда за отчетный период не покрывает плановый объем премии, рассчитанный на основании карт оценки эффективности работников по первичному предложению, представленному на рассмотрение Комиссии, **размер** квартальной премии, годовой премии может быть снижен в силу применения коэффициента понижения, который рассчитывается по формуле:

$K_{\text{пон}} = \text{ЭКфот} / \text{ПРсумма}$, где:

$K_{\text{пон}}$ – коэффициент понижения,

ЭКфот – фактическая сумма экономии ФОТ за отчетный период,

ПРсумм – плановая сумма премии, рассчитанная на основании карт оценки эффективности работников (первичное предложение).

Итоговая сумма премии рассчитывается по формуле: размер премии работника по карте эффективности * $K_{\text{пон}}$.

7.4.8. Квартальная, годовая премии устанавливаются исключительно при наличии экономии фонда оплаты труда за отчетный период.

7.5. Работникам могут устанавливаться единовременные премии.

7.5.1. Единовременная премия за выполнение особо важного задания может быть установлена работнику за успешное, качественное выполнение задания, поручения директора, заместителя директора (в том числе порученного в устной форме), в том числе за успешную реализацию проектов, планов, программ, оптимизацию процессов, ресурсов, расходов и т.п., по итогам внешних проверок и т.д., а также за личный вклад в результат работы учреждения, в т.ч. проявление высокой инициативы, ответственности, заинтересованности, высокого профессионализма, усилий в достижении результата.

7.5.2. Размер единовременной премии за выполнение особо важного задания и/или личный вклад в результат работы Учреждения не может превышать 200% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) работника.

7.5.3. Размер единовременной премии к юбилейным датам работников Учреждения, к общероссийским государственным и профессиональным праздникам устанавливается к 50, 60-летию и т.д. в размере 10 000 (десять тысяч рублей), к 55, 65-летию и т.д. в размере 5 000 (пять тысяч рублей).

7.5.4. Размер единовременной премии за непрерывный стаж работы в учреждении устанавливается в размере 10 000 (десять тысяч рублей) за 10 лет, 15 000 (пятнадцать тысяч рублей) за 15 лет и т.д.

7.5.5. Предложения по установлению единовременных премий могут вносить руководители структурных подразделений, главный инженер, заместители директоров в виде служебной записки, которая согласовывается с заместителем директора по финансово-экономической работе. Решение о выплате утверждается приказом директора.

7.5.6. Единовременные премии устанавливаются исключительно при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.6. Все виды премии выплачиваются в дни, установленные для выплаты заработной платы.

8. Порядок установления коэффициента результативности работникам.

8.1. Расчет коэффициента результативности осуществляется на основании Распоряжения Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2017 N 478-р "Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта"

8.2. Коэффициент результативности руководителей, специалистов (кроме тренеров-преподавателей) за обеспечение высококачественного тренировочного процесса применяется в случае их непосредственного участия в обеспечении тренировочного процесса.

8.3. Для рассмотрения и установления коэффициента результативности создается Комиссия по установлению коэффициента результативности работникам СПб ГБПОУ «УОР № 1» на очередной год. Заседание комиссии осуществляется не позднее 25 декабря года, предшествующего году, на который устанавливается коэффициент результативности.

8.4. Комиссия имеет следующую структуру:

- председатель комиссии
- члены комиссии

В состав комиссии могут входить:

- директор,
- заместитель директора по учебно-спортивной работе,
- заместитель директора по финансово-экономической работе,
- начальник отдела кадров и правовой работы,
- председатель первичной профсоюзной организации СПб ГБПОУ «УОР № 1».

Персональный состав комиссии утверждается отдельным приказом. Заседания Комиссии считаются правомочными, если на них присутствует кворум - не менее 3 из 5 членов Комиссии.

8.5. На заседании комиссии заместитель директора по учебно-спортивной работе представляет к рассмотрению расчет коэффициента результативности, утверждённый Комитетом, справки из других учреждений об установлении коэффициента результативности тренерам-преподавателям, а также листы по примерной форме (в приложении 3) с предложением об установлении коэффициента результативности специалистам (за исключением тренеров-преподавателей), руководителям структурных подразделений, заместителям директора.

8.6. Комиссия рассматривает расчеты и предложения. Решение комиссии оформляется протоколом, к которому прикладываются расчет, справки, листы и иные документы, на основании которых принято решение.

8.7. Коэффициент результативности утверждается приказом директора не позднее 31 декабря текущего года на следующий год.

**СХЕМА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ,
СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЯ**

N п/п	Наименование коэффициентов	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководит ели	Специалис ты	Служащие
1	2	3	4	5	6
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	1,33	1,33	1,33
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04

		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,45	0,3
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,40	0,25
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	0,2
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,30	0,15
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05-0,25	0,05-0,15
2.2	Коэффициент специфики работы	Тип 1	0,35-0,50	0,35-0,65	0,20-0,35
		Тип 2	0,20-0,45	0,20-0,45	0,10-0,27
		Тип 3	0,15-0,40	0,15-0,40	0,10-0,25
		Тип 4	0,10-0,30	0,10-0,35	0,10-0,25
		Тип 5	0,8-1,5	0,5-1,2	0,2-0,6
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		Высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		Ведущая категория, I класс	0,30	0,30	
		Первая категория, II класс	0,20	0,20	
		Вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		Ученая степень:			
		Доктор наук	0,4	0,4	
		Кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Заслуженный работник физической культуры..."	0,4	0,4	0,4
		"Заслуженный учитель..."	0,4	0,4	0,4
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Заслуженный тренер..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный мастер спорта..."	0,40	0,40	0,40
"Почетный спортивный судья России"	0,40	0,40	0,40		

		Ведомственные знаки отличия в труде:			
		Почетный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта"	0,15	0,15	0,15
		Знак "Отличник физической культуры и спорта"	0,10	0,10	0,10
		Знак "Отличник народного образования"	0,10	0,10	0,10
		Знак "Отличник народного просвещения"	0,10	0,10	0,10
		Знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации"	0,10	0,10	0,10
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	0,70-0,80	-	-
		Группа 2	0,50-0,60	-	-
		Группа 3	0,30-0,40	-	-
		Группа 4	0,15-0,20	-	-
		Группа 5	0,10	-	-
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60	-	-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-

**СХЕМА РАСЧЕТА
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УЧАСТВУЮЩИХ В
РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**(ПРИЛОЖЕНИЕ N 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга
от 08.04.2016 N 256)**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании 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
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)					

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 <2>	0,05	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <3>		
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05		
(п. 2.1 в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)						
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:			-	
		ведущий мастер сцены		0,35		
		ведущий концертмейстер		0,35		
		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			

<1> не применяется

<2> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, 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".
(сноска введена Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

<3> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".
(сноска введена Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

*** не применяется на основании абзаца 2 пункта 1-1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся"

Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений 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

Таблица 2

**Перечень
рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда,
размер коэффициента специфики**

Тип учреждения	Размер коэффициента специфики	Наименование должности
Тип 1	0,5-0,8	Аппаратчик химводоочистки
		Водитель автомобиля (льдоуборочного комбайна)
		Водитель автомобиля
		Водитель мототранспортного средства
		Коневод
Тип 2	0,5-0,8	Кузнец ручнойковки
		Кладовщик <1>
		Оператор (машинист (кочегар) котельной
		Машинист насосных установок
		Механик по обслуживанию звуковой техники
		Моторист (машинист)
Тип 3	0,5-0,8	Наладчик технологического оборудования
		Пошивщик шорно-седельных изделий
		Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений <2>
		Ремонтировщик спортивного оружия
Тип 4	0,5-0,8	Слесарь-судоремонтник

Тип 5	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
	Тракторист (обслуживающий ратрак)
	Тренер лошадей
	Часовщик по ремонту часов
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
	Повар
	Слесарь-ремонтник <3>

Примечания:

1. Коэффициент специфики устанавливается учреждением самостоятельно с учетом разрядов оплаты труда, условий работы, количества и качества затраченного труда, объема выделенного финансирования.

2. Коэффициент специфики устанавливается для слесарей-ремонтников, занятых ремонтом спортивного инвентаря, подготовкой и обслуживанием бассейнов, ремонтом спортивно-технологического оборудования, ремонтом велосипедов, подготовкой и осмотром велосипедов, ремонтом стрелкового оружия, ремонтом лучного оружия; ремонтом и обслуживанием электронно-телеметрического оборудования.

Таблица 3

Коэффициент квалификации рабочих

Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,40
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,40
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Работникам учреждения, имеющим два и более почетных звания Российской Федерации, СССР, почетных спортивных звания Российской Федерации, СССР, ведомственных знака отличия в труде, коэффициент квалификации устанавливается исходя из одного почетного звания Российской Федерации, СССР, почетного спортивного звания Российской Федерации, СССР, ведомственного знака отличия в труде - по выбору работника.

В ПРИКАЗ
 Председатель Комиссии _____ В.А. Кузнецов
 «_____» _____ г.

**Коэффициенты результативности руководителей
 СПб ГБПОУ «УОР № 1» на _____ год (по итогам _____ года)**

№.№	ФИО	Должность	Справочно: трудовой договор (основной/вне шний совместитель.)	Справочно: Крез в _____ году	Предложение Крез на _____ год	Утвержден Комиссией Крез на _____ год	Примечание
1							
2							
3							
4							
Итого				0	0		

Заместитель председателя Комиссии _____ ФИО _____ г.

Члены Комиссии:

_____ ФИО _____ г.

_____ ФИО _____ г.

_____ ФИО _____ г.

Примечание: при необходимости комиссия по установлению коэффициента результативности вправе вносить изменения, дополнения в настоящую форму