

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКОЙ СРЕДОЙ,
ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВА И ПЕЧАТИ»
(СПб ГБПОУ «АУГСГиП»)**

ПРИКАЗ

27 августа 2024 года

№ 428

**Об утверждении
Положения об оплате труда
и материальном стимулировании
работников СПб ГБПОУ «АУГСГиП»**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга", Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. № 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", протоколом общего собрания (конференции) работников СПб ГБПОУ «АУГСГиП» от 04.07.2024г. и в целях совершенствования и упорядочивания системы оплаты труда, обеспечения соблюдения трудовых прав работников СПб ГБПОУ «АУГСГиП», предоставления им гарантий и компенсаций

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2024г. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия управления городской средой, градостроительства и печати» (далее – Положение).

2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников СПб ГБПОУ «АУГСГиП», утвержденное приказом от 16.03.2017г. № 86 со дня вступления в силу настоящего приказа.

3. Степановой Л.Д., заместителю директора по качеству образовательного процесса, обеспечить опубликование настоящего приказа и приложения к нему на официальном сайте СПб ГБПОУ «АУГСГиП».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по управлению ресурсами и экономике Ляхову И.Ю.

Директор



А.М. Кривонос

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКОЙ СРЕДОЙ, ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВА И ПЕЧАТИ»
(СПБ ГБПОУ «АУГСГиП»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 27.08.2024г. № 428

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
СПБ ГБПОУ «АУГСГиП»**

Санкт-Петербург
2024г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников СПб ГБПОУ «АУГСГиП» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга";
- Распоряжением Комитета по науке и высшей школе от 22.03.2018 N 27 "Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по науке и высшей школе»;
- иными нормативными актами Российской Федерации;
- уставом Академии;
- иными локальными актами Академии.

В случае внесения изменений (отмены, введения в действие новой редакции) в вышепоименованные нормативные правовые акты, настоящее положение применяется с учетом изменений в вышепоименованные нормативные правовые акты и внесения изменений в настоящее положение не требуется, если не возникает противоречия с действующими нормативными актами.

1.2. Настоящее положение устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия управления городской средой, градостроительства и печати» (далее – Академия).

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Академии, повышения мотивации к труду, обеспечения материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, выполнении государственных заданий и плановых заданий, относящихся к приносящей доход деятельности, снижении затрат на производство единицы продукции (работ, услуг), совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.4. Положение определяет порядок и источники формирования фонда оплаты труда работников Академии, структуру заработной платы, устанавливает размеры должностных окладов, тарифных ставок, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Настоящее Положение является обязательным для исполнения всеми структурными подразделениями и работниками Академии.

1.6. Настоящее Положение предусматривает единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работника, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизацию выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников.

II. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Для целей настоящего Положения используются следующие термины и определения:

2.1. *Категории работников* – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации

(уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. *Базовая единица* – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

2.3. *Базовый коэффициент* - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада.

2.4. *Базовый оклад* – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент (коэффициент уровня образования).

2.5. *Повышающий коэффициент* - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.

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

2.7. *Компенсационные выплаты* - дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ.

2.8. *Стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам)* – надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, премия по итогам работы, носящие постоянный или временный характер, за дополнительную работу.

2.9. *Эффективный контракт* – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.10. *Заработная плата* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников Академии, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством РФ.

3.2. Система оплаты труда работников Академии включает в себя следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), тарифные ставки;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Оплата труда в Академии осуществляется за счет следующих источников:

- субсидий на выполнение государственного задания (далее – средства СГЗ);
- средств от разрешенной уставом приносящей доход деятельности (далее – средства ПД).

3.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

3.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.6. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

3.7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

3.8. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующий продолжительности по основному месту работы.

3.9. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

3.10. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

4.1. Работники Академии подразделяются на следующие категории:

- руководители;
- специалисты;
- служащие;
- рабочие.

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются приказом директора Академии и фиксируются в эффективном контракте (трудовом договоре) работника.

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Академии, заместителей директора Академии, главного бухгалтера Академии и среднемесячной заработной платы работников Академии (без учета заработной платы директора Академии, заместителей директора Академии, главного бухгалтера Академии), устанавливается в кратности 8.

V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

5.1. Для определения размера должностного оклада руководителя Академии и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу в соответствии с Приложением 2:

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

5.2. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих Академии применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу согласно Приложению 2:

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

5.3. При исчислении базового оклада работника по категории «Служащий» коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

5.4. Группа по оплате труда, к которой отнесена Академия, определяется в соответствии с объемными показателями, характеризующими масштаб управления, согласно Приложениям 3,4.

5.5. Директору Академии компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются по решению учредителя - Комитета по науке и высшей школе.

VI. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Для определения размера должностного оклада педагогического персонала применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу:

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

6.2. Коэффициент специфики работы конкретизируется и устанавливается настоящим Положением в соответствии с Приложением № 2.

6.3. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, общего стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Академии, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук;
- при наступлении у работника права на изменение размера оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. Порядок исчисления стажа работы в Академии устанавливается Комитетом по образованию. До вступления в силу вышеуказанного порядка, педагогическим работникам считается педагогический стаж исходя из стажа работы на педагогических должностях, специалистам и служащим считается общий стаж.

6.5. Должностные оклады, установленные педагогическим работникам Академии за 36 часов работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

6.6. Размеры должностных окладов педагогических работников установлены с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.7. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской,

педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.8. Преподавателям Академии, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена), а также программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих), для которых норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

6.9. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Академии и мероприятиям, проводимых в сфере образования, а также преподавателей, принимаемых на работу в Академию по срочному трудовому договору на срок менее 6 месяцев или преподавателей, которым установлена нагрузка менее 180 часов, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Академии, согласно приложению № 5.

VII. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ РАБОЧИХ

7.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Академии, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих Академии, предусмотренной в таблице 1 приложения N 6 к настоящему Положению, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих Академии, согласно таблице 3 приложения N 6 к настоящему Положению и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих Академии согласно таблице № 2 приложения N 6 к Положению.

7.2. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и ответственных работах, могут устанавливаться оклады, исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих Академии.

VIII. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ, СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

8.1. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Академии, а также материальная помощь, устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.2. Размер фонда надбавок и доплат Академии формируется из:

- надтарифного фонда по субсидиям на государственное задание (установлен Комитетом по науке и высшей школе) в размере 20 % от фонда оплаты труда;
- экономии фонда оплаты труда за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- экономии фонда оплаты труда по субсидиям на выполнение государственного задания.

8.3. Выплата материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда работников Академии.

IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

9.1. Материальная помощь может выплачиваться работникам Академии в размере до двух должностных окладов в год на основании их личных заявлений в следующих случаях:

- при утрате или повреждении имущества при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации, несчастном случае, краже, пожаре (на основании справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и прочее, копии которых прилагаются);
- при тяжелом заболевании работника или тяжелом заболевании близкого родственника работника;
- в случае смерти работника или смерти близкого родственника работника. В случае смерти работника в период работы в Академии материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего или супругу (супруге) по заявлению при предъявлении соответствующих документов (свидетельство о смерти, документы, удостоверяющие личность обратившегося родственника или законного представителя, документы, подтверждающие родственную связь);
- при рождении ребенка (на основании свидетельства о рождении ребенка, копия которого прилагается к заявлению). При рождении ребенка материальная помощь выплачивается одному из родителей, являющимся работниками Академии;
- при вступлении в брак (на основании свидетельства о браке, копия которого прилагается к заявлению). При вступлении в брак материальная помощь выплачивается одному из супругов, являющемуся работником Академии;
- при тяжелом материальном положении (на основании мотивированного заявления с объяснением причин и подтверждающих документов);
- при необходимости дорогостоящего лечения (на основании соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов).

9.2. Заявление на оказание материальной помощи рассматривается Комиссией по распределению денежных средств на выплаты стимулирующего характера и премий (далее – Комиссия) в течение 30 рабочих дней с момента подачи соответствующего заявления.

9.3. Заявление может быть подано сотрудником в Комиссию в течение 30 календарных дней с момента наступления соответствующего события.

9.4. Выплата материальной помощи устанавливается работнику приказом директора Академии на основании протокола Комиссии.

Х. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

10.1. Перечень компенсационных выплат:

10.1.1. Ежемесячная надбавка за работу в ночное время.

10.1.2. Ежемесячная надбавка за совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за выполнение работ различной квалификации.

10.1.3. Ежемесячная надбавка за проверку письменных работ.

10.1.4. Ежемесячная надбавка за руководство цикловыми комиссиями.

10.1.5. Ежемесячная надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

10.1.6. Ежемесячная надбавка за выполнение функций классного руководителя (кураторство).

10.2. Надбавки, определенные пунктами 10.1.2. – 10.1.4., 10.1.6. установленные на очередной учебный год, при ухудшении качества работы могут быть отменены в течение учебного года, с соответствующей отменой поручения на выполнение дополнительной работы, с письменным предупреждением работника не позднее, чем за три рабочих дня.

10.3. Рекомендуются не допускать одновременных выплат разных видов (надбавки, доплаты, коэффициенты к окладу, компенсации, премии, и др.) одному работнику за один и тот же период по одному и тому же основанию.

10.4. Ежемесячная надбавка за работу в ночное время.

Работникам Академии за каждый час работы с 22 до 6 часов (ночное время) выплачивается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время сверх оклада (должностного оклада).

Часовая ставка оклада (должностного оклада) для оплаты работы в ночное время (а так же, сверхурочной работы, работы в выходной или нерабочий праздничный день) определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем календарном году.

Начисление надбавки производится за фактически отработанное время.

10.5. Ежемесячная надбавка за совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ за выполнение работ различной квалификации.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Размер надбавки устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентах от оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры надбавки за совмещение профессий или должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ за выполнение работ различной квалификации устанавливаются исходя из фактически дополнительно выполняемого объема работ по совмещаемой должности (профессии) или обязанностей отсутствующего работника.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по окладам (тарифным ставкам) отсутствующих работников, независимо от числа лиц, которым они устанавливаются.

Начисление надбавки производится за фактически выполненную работу.

Надбавка выплачивается ежемесячно в дни выплаты заработной платы.

10.5.1. Для установления работнику совмещения профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, непосредственному руководителю работника необходимо:

- подать служебную записку на имя директора Академии с обоснованием необходимости соответствующего совмещения профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Служебная записка должна содержать:

- сведения о вакантной должности, или экономии фонда оплаты труда;
- функциональные обязанности, с описанием поручаемой дополнительной работы с указанием затрат рабочего времени в неделю/месяц/год, норм подлежащих выполнению;
- обоснование неотложности и необходимость выполнения дополнительной работы;
- обоснование возможности выполнять работу в основное рабочее время с сохранением обязанностей в полном объеме качественно выполнять работу по основной должности;
- обосновать, почему данную работу нельзя поручить иным работникам, которые мало задействованы в рабочем процессе и не могут выполнять в полном объеме работу по основной должности.

10.6. Ежемесячная надбавка за проверку письменных работ.

Ежемесячная надбавка за проверку письменных работ устанавливается в процентах к должностному окладу с учетом установленных норм учебной нагрузки и объема работы работника:

- по русскому и родному языку и литературе - 10 %;
- по математике – 7%;
- по иностранному языку, стенографии, черчению, технической механике,

конструированию - 5% .

Педагогическим работникам Академии, осуществляющим обучение для заочных групп (отделений), ежемесячная надбавка за проверку письменных работ не выплачивается.

Дополнительная оплата за проверку письменных работ преподавателям Академии производится с учетом установленных норм учебной нагрузки; при выполнении более или менее нормируемой нагрузки доплата соответственно увеличивается или уменьшается.

Начисление надбавки производится за фактически отработанное время.

Надбавка выплачивается ежемесячно в дни выплаты заработной платы.

10.7. Ежемесячная надбавка за руководство цикловыми комиссиями.

Педагогическим работникам Академии, осуществляющим руководство цикловыми комиссиями, устанавливается ежемесячная надбавка в следующем размере:

- руководство цикловыми комиссиями общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин, естественно-научных дисциплин – 5 000 рублей;

- руководство цикловыми комиссиями профессионального цикла – 7 500 рублей.

Начисление надбавки производится за фактически отработанное время.

Надбавка выплачивается ежемесячно в дни выплаты заработной платы.

Выплата надбавок производится из средств экономии фонда оплаты.

10.8. Ежемесячная надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

В Академии отсутствуют тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

В случае выявления тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании проведения специальной оценки условий труда работникам выплачивается надбавка от должностного оклада (тарифной ставки).

10.9. Ежемесячная надбавка за выполнение функций классного руководителя (кураторство).

Педагогическим работникам Академии, осуществляющим функции классного руководителя (кураторство) устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000, 00 рублей за одну учебную группу, финансируемую за счет средств государственного задания, в размере 10 000, 00 рублей за две и более учебных групп, финансируемых за счет средств государственного задания. Выплаты производятся из федерального бюджета путем предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетом субъектов РФ.

XI. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

11.1. Цель и задачи материального стимулирования - усиление мотивации работников Академии в повышении качества образования, образовательного процесса и образовательных услуг, участия в реализации задач развития Академии, создания его положительного имиджа, поощрение творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, развитии всех видов ресурсов Академии: финансовых, материально-технических, кадровых, методических, информационных.

11.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при условии эффективного функционирования соответствующего структурного подразделения (отдела, отделения, мастерской, лаборатории и др.) и Академии в целом.

11.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премия.

11.4. Материальное стимулирование осуществляется согласно приказу директора Академии на основании протокола, представленного Комиссией по распределению денежных средств на выплаты стимулирующего характера и премий (далее – Комиссия).

Состав, права и обязанности Комиссии указаны в Положении о комиссии по распределению денежных средств на выплаты стимулирующего характера и премий.

11.5. Выплаты стимулирующего характера (за исключением премий) не могут превышать 100% от должностного оклада по каждому из источников, указанных в п.3.3. Положения. В случае отсутствия средств, полученных от разрешенной уставом приносящей доход деятельности, Комиссия имеет право снизить размер доплаты, отложить на неопределенное время срок выплаты, либо отказать в данной выплате.

В отдельных случаях и по решению Комиссии, выплаты стимулирующего характера могут превышать размер, установленный абзацем 1 настоящего пункта, по одному или по каждому из источников, указанных в п.3.3. Положения.

ХII. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ И МАСТЕРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

12.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ

12.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются работнику (работникам) приказом директора на основании протокола Комиссии, выплачиваются ежемесячно в дни выплаты заработной платы. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ есть право, а не обязанность Академии, они носят стимулирующий характер, мотивируя работника (работников) к более качественному результату труда с целью поощрения за выполненную работу, к применению новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

12.1.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей № 1 или в твердой денежной сумме, устанавливается на основании решения Комиссии по представлению руководителя соответствующего подразделения.

12.1.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей № 2 или в твердой денежной сумме, устанавливается на основании протокола Комиссии по представлению руководителя соответствующего подразделения.

12.1.4. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений в Комиссию осуществляется руководителями структурных подразделений Академии, директором.

12.1.5. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников Академии по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников Академии не чаще двух раз в год.

12.1.6. Комиссия имеет право ходатайствовать перед директором о снижении размера или лишении работника стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ частично или полностью за упущение в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее выполнение поручений руководителей;
- несоблюдение требований трудового распорядка;
- предоставление недостоверной информации;

- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, антикоррупционных требований, антитеррористических требований, локальных актов Академии;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение коммерческой тайны;
- наличие дисциплинарных, административных взысканий.

12.1.7. Начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ производится за фактически отработанное время.

12.1.8. В случае переименования должности сотрудника, перевода работника на другую должность или приема сотрудника, уже работавшего в Академии, в течение 3 календарных дней с момента увольнения из Академии, выплаты за интенсивность и высокие результаты и за качество выполняемых работ сохраняются.

Таблица № 1

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Категория работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления	Периодичность
Преподаватели	<p>1. Подготовка обучающихся к чемпионатам Профессионалы, Абилимпикс, Дельфийским играм, Большой перемене, Профмастерку, конкурсам профессионального мастерства, творческим конкурсам, участие в которых согласовано с администрацией Академии.</p> <p>2. Наставничество над начинающим преподавателем в текущем учебном году и обучающимися.</p> <p>3. Участие в реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по рабочим профессиям, программ дополнительного профессионального образования, дополнительным общеразвивающим программам.</p> <p>4. Работа с группами (потоками), численность которых составляет более 25 человек.</p> <p>5. Активное участие в методических объединениях и соответствующих комиссиях Академии.</p> <p>6. Активное участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности,</p>	<p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 30 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно/ фактическое участие

	<p>соревнованиях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, участие в которых согласовано с администрацией Академии, участие в дежурствах.</p> <p>7. Заведование кабинетом, учебной мастерской, (лабораторией и т.п.).</p> <p>8. Наличие публикаций в печатных изданиях</p> <p>9. Подготовка образовательных программ к прохождению процедуры государственной аккредитации / лицензирования;</p> <p>10. Руководство студенческими кружками.</p> <p>11. Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, участие в профессиональных сообществах</p> <p>12. Систематическое внедрение в образовательную деятельность инновационных методик, технологий.</p> <p>13. Участие в работе опытно-Экспериментальных площадок, Учебно-производственного комплекса Академии, творческих групп, комиссий и советов</p> <p>14. Организация мероприятий, обеспечивающих педагогическую поддержку личностного и профессионального самоопределения студентов</p> <p>15. Работа в группах, реализующих адаптированные программы для лиц с ОВЗ</p>	<p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от базовой единицы</p>	
--	---	---	--

Таблица № 1а

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Категория работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий	Периодичность
----------------------	--------------------------	---------------------------------------	---------------

		ее осуществления	
Мастера производственного обучения	<p>1. Подготовка обучающихся к чемпионатам Профессионалы, Абилимпикс, Дельфийским играм, Большой перемене, Профмастерку, конкурсам профессионального мастерства, творческим конкурсам, участие в которых согласовано с администрацией Академии.</p> <p>2. Наставничество над начинающим мастерами производственного обучения в текущем учебном году и обучающимися.</p> <p>3. Участие в создании и работе Учебно-производственного комплекса.</p> <p>4. Вовлечение обучающихся в учебно-производственную деятельность Учебно-производственного комплекса.</p> <p>5. Активное участие в методических объединениях и соответствующих комиссиях Академии.</p> <p>6. Активное участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, участие в которых согласовано с администрацией Академии, участие в дежурствах.</p> <p>7. Заведование кабинетом, учебной мастерской, (лабораторией и т.п.).</p> <p>8. Участие в реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по рабочим профессиям, программ дополнительного профессионального образования, дополнительным общеразвивающим программам</p> <p>9. Наличие публикаций в печатных изданиях</p>	<p>До 20% от должностного оклада</p> <p>До 10% от должностного оклада</p> <p>До 10% от должностного оклада</p> <p>До 70% от должностного оклада</p> <p>До 10% от должностного оклада</p> <p>До 10% от должностного оклада</p> <p>До 20% от должностного оклада</p> <p>До 10% от должностного оклада</p> <p>До 10% от должностного оклада</p>	Ежемесячно/ фактическое участие

	10. Организация мероприятий, обеспечивающих поддержку личностного и профессионального самоопределения студентов	оклада До 10% от должностного оклада	
	10. Прохождение курсовой подготовки, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональном процессе	До 10% от должностного оклада	
	11. Систематическое внедрение в образовательную деятельность инновационных методик, технологий	До 20% от должностного оклада	
	12. Работа в группах, реализующих адаптированные программы для лиц с ОВЗ	До 10% от должностного оклада	
	13. Руководство студенческими кружками	До 10% от должностного оклада	
	14. Активное участие в профориентационных мероприятиях	До 10% от должностного оклада	
	15. Работа с социальными партнерами по привлечению инвестиций	До 20% от должностного оклада	
	16. Работа с группами (потоками), численность которых составляет более 25 человек.	До 30% от должностного оклада	

Таблица № 2

Выплата за качество выполняемых работ

Категория работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления	Периодичность
Преподаватели	1. Получение квалификационной категории «Педагог-методист», «Педагог-наставник».	До 20 % от должностного оклада	Ежемесячно/ фактическое участие
	2. Использование современных образовательных и дистанционных технологий, интерактивных форм в образовательном процессе, применение современных технических и информационных средств обучения.	До 30 % от должностного оклада	
	3. Доля обучающихся, показавших качественную успеваемость («4» и «5») в общей численности	До 20 % от должностного оклада	

	<p>обучающихся (не менее 50%)</p> <p>4. Отсутствие неуспевающих обучающихся по результатам промежуточной аттестации по дисциплине, профессиональному модулю, междисциплинарному курсу, практике.</p> <p>5. Совершенствование приемов и методов воспитательной работы с обучающимися.</p> <p>6. Активное участие в воспитательной и патриотической работе.</p> <p>7. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций.</p> <p>8. Участие в мероприятиях развития новых площадок Академии</p> <p>9. Организация мероприятий с целью обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся, организации контроля за сохранностью имущества, за соблюдением всеми участниками учебного процесса порядка, чистоты в Академии</p> <p>10. Работа в экспертных комиссиях.</p>	<p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p>	
--	---	---	--

Таблица № 2а

Выплата за качество выполняемых работ

Категория работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления	Периодичность
<p>Мастера производственного обучения</p>	<p>1. Использование современных образовательных, дистанционных производственных технологий, интерактивных форм в образовательном процессе, применение современных технических и информационных средств обучения.</p> <p>2. Совершенствование приемов и методов воспитательной работы с обучающимися.</p>	<p>До 30% от должностного оклада</p> <p>До 20% от должностного оклада</p>	<p>Ежемесячно/ фактическое участие</p>

	<p>3. Активное участие в воспитательной и патриотической работе.</p> <p>4. Активное участие в мероприятиях по соблюдению требований охраны труда.</p> <p>5. Разработка мероприятий по модернизации материально-технической базы учебно-производственной мастерской (иного места занятий).</p> <p>6. Активное участие в выборе учебного оборудования и материалов, составление заявок на его закупку.</p> <p>7. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций.</p> <p>8. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж образовательного учреждения</p> <p>9. Участие в мероприятиях развития новых площадок Академии</p> <p>10. Организация мероприятий с целью обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся, организации контроля за сохранностью имущества, за соблюдением всеми участниками учебного процесса порядка, чистоты в Академии</p> <p>10. Работа в экспертных комиссиях</p>	<p>До 20% от должностного оклада</p> <p>До 15% от должностного оклада</p> <p>До 20% от должностного оклада</p> <p>До 20% от должностного оклада</p> <p>До 20% от должностного оклада</p> <p>До 10% от должностного оклада</p> <p>До 15% от должностного оклада</p> <p>До 20% от должностного оклада</p> <p>До 10% от должностного оклада</p>	
--	---	--	--

12.2. Премия

12.2.1. Премия устанавливается работнику (работникам) приказом директора на основании протокола Комиссии, выплачивается в дни выплаты заработной платы. Премия есть право, а не обязанность Академии, она носит стимулирующий характер, мотивируя работника (работников) к более качественному результату труда с целью поощрения за выполненную работу, к применению новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

12.2.2. Виды премий:

за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника; по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

единовременная премия за подготовку и проведение мероприятий с учетом важности события или значимости работы

12.2.3. Конкретный размер премии за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника; по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год определяется фиксированной суммой в соответствии с таблицей № 3, устанавливается на основании решения Комиссии по представлению руководителя соответствующего подразделения.

12.2.4. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения в Комиссию осуществляется руководителями структурных подразделений Академии, директором.

12.2.5. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников учреждения по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

12.2.6. Комиссия имеет право ходатайствовать перед директором о снижении размера или лишения работника премии частично или полностью за упущение в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;
- несоблюдение требований трудового распорядка;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, локальных актов Академии;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной тайны;
- наличие дисциплинарных, административных взысканий.

Таблица № 3

Премия

Категория работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления	Периодичность
Преподаватели, мастера производственного обучения	1. Представление положительного опыта: наличие публикаций в изданиях разного уровня, участие в заседаниях, советах, педагогических советах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях и др. 2. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж Академии. 3. Участие в мероприятиях по благоустройству объектов недвижимости Академии. 4. Участие в реализации программы развития Академии: проведение открытых мероприятий, подготовка презентаций по реализации программы развития, выступления на мероприятиях Академии.	Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен (в пределах средств экономии фонда оплаты труда)	Единовременная За 1 квартал; За полугодие; За 9 месяцев; Год

	<p>5. Отсутствие студентов, нарушивших дисциплину в течение отчетного периода</p> <p>6. 90% посещаемость студентами учебных занятий</p> <p>7. Развитие (организация) платных образовательных и иных услуг Академии</p> <p>8. Показатели трудоустройства в курируемых группах на уровне не ниже 80%</p> <p>9. Участие в мероприятиях по сохранению контингента студентов</p>		
--	---	--	--

ХIII. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ДЛЯ ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

13.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ

13.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются работнику (работникам) приказом директора на основании протокола Комиссии, выплачиваются ежемесячно в дни выплаты заработной платы. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ есть право, а не обязанность Академии, они носят стимулирующий характер, мотивируя работника (работников) к более качественному результату труда с целью поощрения за выполненную работу, к применению новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

13.1.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада в соответствии с таблицей № 4, устанавливается на основании решения Комиссии по представлению:

- руководителям – непосредственно директором Академии;
- руководителям вспомогательных служб, прочим педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим – по представлению руководителя соответствующего подразделения.

13.1.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от базовой единицы или должностного оклада в соответствии с таблицей № 5, устанавливается на основании протокола Комиссии по представлению:

- руководителям – непосредственно директором Академии;
- руководителям вспомогательных служб, прочим педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим – по представлению руководителя соответствующего подразделения.

13.1.4. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения в Комиссию осуществляется руководителями структурных подразделений Академии, директором.

13.1.5. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников учреждения по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

13.1.6. Комиссия имеет право ходатайствовать перед директором о снижении размера или лишения работника стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ частично или полностью за упущение в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;

- несоблюдение требований трудового распорядка;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, локальных актов Академии;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной тайны;
- наличие дисциплинарных, административных взысканий.

13.1.7. Начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ производится за фактически отработанное время.

13.1.8. В случае переименования должности сотрудника, перевода работника на другую должность или приема сотрудника, уже работавшего в Академии, в течение 3 календарных дней с момента увольнения из Академии, выплаты за интенсивность и высокие результаты и за качество выполняемых работ сохраняются.

Таблица № 4

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Категория работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления	Периодичность
Руководители (2 уровень)	1. Своевременное исполнение внеплановых и срочных требований (приказов, писем, запросов и т.д.) 2. Разработка и реализация мероприятий, направленных на повышение уровня профессиональной подготовки обучающихся (семинары, конференции, открытые уроки, олимпиады, фестивали, конкурсы профессионального мастерства, педсоветы и т.д.) 3. Выполнение особо важных заданий, направленных на эффективное техническое и экономическое развитие Академии 4. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы 5. Привлечение к обучению и реализация программ дополнительного образования, ДПО, проф. обучение 6. Организация и проведение маркетинговой и профориентационной деятельности (посещение школ, участие в ДОД, выставках, ярмарках, экскурсиях по Академии) 7. Подготовка педагогов к участию в различных конкурсах проф. мастерства 8. Работа с социальными партнерами по привлечению инвестиций и трудоустройству выпускников	До 200 % от должностного оклада	Ежемесячно/ фактическое участие

<p>Руководители вспомогательных служб (3 уровень)</p>	<p>1. Своевременное исполнение внеплановых и срочных требований (приказов, писем, запросов и т.д.) 2. Выполнение заданий, направленных на эффективное развитие Академии. 3. Интенсивность выполнения дополнительного объема работ, вызванного изменением законодательства, требованиями вышестоящих организаций или администрацией Академии.</p>	<p>До 70 % от должностного оклада До 60 % от должностного оклада До 70 % от должностного оклада</p>	<p>Ежемесячно/ фактическое участие</p>
<p>Заведующие отделениями</p>	<p>1. Своевременное исполнение внеплановых и срочных требований (приказов, писем, запросов и т.д.) 2. Выполнение заданий, направленных на эффективное развитие Академии. 3. Интенсивность выполнения дополнительного объема работ, вызванного изменением законодательства, требованиями вышестоящих организаций или администрацией Академии. 4. Активная профориентационная работа (посещение школ, участие в ДОД, выставках, ярмарках, экскурсиях по Академии, днях открытых дверей) 5. Участие в мероприятиях по сохранению контингента студентов (успеваемость, посещаемость студентов, работа со студентами) 6. Развитие (организация) платных образовательных и иных услуг Академии.</p>	<p>До 10 % от должностного оклада До 10 % от должностного оклада До 10 % от должностного оклада До 10 % от должностного оклада До 20% от должностного оклада До 10 % от должностного оклада</p>	<p>Ежемесячно/ фактическое участие</p>
<p>Прочий педагогический персонал (методисты)</p>	<p>1. Разработка методических пособий, рекомендаций для внутреннего использования 2. Подготовка и проведение мастер-классов, семинаров, презентаций, выступлений на конференциях, педагогических советах 3. Выполнение особо важных заданий, направленных на эффективное техническое и экономическое развитие Академии. 4. Активное участие в обучающих семинарах, повышении квалификации преподавателей по учебно-методическому обеспечению ОПОП 5. Подготовка педагогов к участию в мероприятиях, повышающих имидж Академии. 6. Увеличенное количество ОПОП, находящихся в зоне ответственности методиста 7. Активная профориентационная работа (посещение школ, участие в ДОД, выставках, ярмарках) 8. Работа с социальными партнерами по привлечению инвестиций и трудоустройству</p>	<p>До 10 % от должностного оклада До 10 % от должностного оклада До 10 % от должностного оклада До 10 % от должностного оклада До 10 % от должностного оклада До 10 % от должностного оклада До 5 % от должностного оклада До 5 % от должностного оклада</p>	<p>Ежемесячно/ фактическое участие</p>

	выпускников	оклада	
Прочий педагогический персонал (воспитатели)	<p>1. Работа в группах 1 и 2 курса:</p> <p>2. Сохранность контингента</p> <p>3. Отсутствие студентов, имеющих задолженность по итогам дополнительной сессии (при наличии показатель равен 0)</p> <p>4. Участие студентов группы в мероприятиях Академии, района, городских мероприятиях</p> <p>5. Качество документационного обеспечения воспитательного процесса</p> <p>6. Качество работы с родителями</p> <p>7. Качество проведения тематических мероприятий с группой классных часов, собраний и т.д.</p>	<p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно/ фактическое участие
Прочий педагогический персонал (кроме методистов и воспитателей)	<p>1. Оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий</p> <p>2. Привлечение социальных партнеров к активному участию в культурных, просветительских, профилактических мероприятиях для обучающихся и родителей (лиц их заменяющих)</p> <p>3. Выполнение особо важных заданий, направленных на эффективное техническое и экономическое развитие Академии</p> <p>4. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты с обучающимися, социальные проекты)</p> <p>5. Активная профориентационная работа (посещение школ, участие в ДОД, выставках, ярмарках, экскурсиях по Академии)</p> <p>6. Разработка и реализация внеклассных мероприятий, направленных на повышение уровня профессиональной подготовки обучающихся (семинары, открытые уроки, проведение олимпиад, конкурсов профессионального мастерства и т.д.)</p>	<p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 5 % от должностного оклада</p> <p>До 15 % от должностного оклада</p> <p>До 5 % от должностного оклада</p> <p>До 15 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно/ фактическое участие

Специалисты и служащие	<p>1. Своевременное исполнение внеплановых или срочных требований (приказов, писем, запросов и т.д.)</p> <p>2. Выполнение заданий, направленных на эффективное развитие Академии.</p> <p>3. Использование в работе специализированных компьютерных программ.</p> <p>4. Интенсивность выполнения дополнительного объема работ, вызванного изменениями в законодательстве, требованиями вышестоящих организаций и администрации Академии.</p> <p>5. Высокая культура делопроизводства, использование установленных форм обработки, учета и ведения документации.</p>	<p>До 60 % от должностного оклада</p> <p>До 50 % от должностного оклада</p> <p>До 30 % от должностного оклада</p> <p>До 30 % от должностного оклада</p> <p>До 30 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно/ фактическое участие
Прочие рабочие	<p>1. Своевременное исполнение внеплановых и срочных требований, работ.</p> <p>2. Оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства Академии, связанных с основной и иной уставной деятельностью Академии.</p> <p>3. Оперативное выполнение заявок на устранение неполадок.</p>	<p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно/ фактическое участие

Таблица № 5

Выплата за качество выполняемых работ

Категория Работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления	Периодичность
Руководители (2 уровень)	<p>1. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг</p> <p>2. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, преподавателей по студентам, находящимся в зоне риска</p> <p>3. Качественное и своевременное предоставление планов и отчетов, статистической отчетности, ответов на плановые запросы</p> <p>4. Разработка и реализация мероприятий по профилактике правонарушений у обучающихся, отсутствие предписаний со стороны правоохранительных органов</p> <p>5. Качественное и своевременное предоставление информации на сайт и портал Академии согласно приказу о распределении ответственности</p> <p>6. Разработка и внедрение методических пособий, материалов для конференций, семинаров, круглых столов, материалов для повышения квалификации</p>	До 200 % от должностного оклада	Ежемесячно Ежемесячно/ фактическое участие

	преподавателей и мастеров производственного обучения		
Руководители вспомогательных служб (3 уровень)	<ol style="list-style-type: none"> Отсутствие дисциплинарных взысканий. Качественное и в срок предоставление планов и отчетов, статистической отчетности и др. Качественное и своевременное предоставление информации на сайт и портал Академии согласно приказу о распределении ответственности. Обеспечение проведения мероприятий Академии на высоком, качественном уровне. 	<p>До 50 % от должностного оклада</p> <p>До 70 % от должностного оклада</p> <p>До 30 % от должностного оклада</p> <p>До 50 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно
Заведующие отделениями	<ol style="list-style-type: none"> Своевременное исполнение внеплановых и срочных требований (приказов, писем, запросов и т.д.) Выполнение заданий, направленных на эффективное развитие Академии. Интенсивность выполнения дополнительного объема работ, вызванного изменением законодательства, требованиями вышестоящих организаций или администрацией Академии. Активная профориентационная работа (посещение школ, участие в ДОД, выставках, ярмарках, экскурсиях по Академии, днях открытых дверей) Участие в мероприятиях по сохранению контингента студентов (успеваемость, посещаемость студентов, работа со студентами) Развитие (организация) платных образовательных и иных услуг Академии 	<p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 20% от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно
Прочий педагогический персонал (методисты)	<ol style="list-style-type: none"> Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, преподавателей и др. работников Академии по студентам, находящимся в зоне риска Качественное и в срок предоставление планов и отчетов, статической отчетности и др. Качественное и своевременное предоставление информации на сайт и портал Академии согласно приказу о распределении ответственности Количество разработанных методических продуктов под руководством методиста (учебных пособий, метод. рекомендаций, метод. пособий, методических указаний и т.д.) Качественная подготовка учебно-методических материалов к процедурам лицензирования и аккредитации, проверки качества образования и соблюдения законодательства в области образования Полная обеспеченность УМК по 	<p>До 5 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 5 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от</p>	Ежемесячно

	специальностям, учебным модулям, дисциплинам с учетом элементов дистанционного обучения	должностного оклада	
Прочий педагогический персонал (кроме методистов)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, преподавателей и др. работников Академии по конфликтным студентам 2. Качественное и в срок предоставление планов и отчетов, статической отчетности и др. 3. Качественное и своевременное предоставление информации на сайт и портал Академии согласно приказу о распределении ответственности 4. Подготовка победителей (призеров) Международных, Всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, смотров и др. 	<p>До 15 % от должностного оклада</p> <p>До 15 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно
Специалисты и служащие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие дисциплинарных взысканий. 2. Соблюдение сроков исполнения документации (подготовка приказов, планов, отчетов, аналитических справок, статистической отчетности, запросов, писем) 3. Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ. 4. Своевременное и качественное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой Академии, обеспечение их систематизации и сохранности. 5. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки. 	<p>До 40 % от должностного оклада</p> <p>До 60 % от должностного оклада</p> <p>До 20 % от должностного оклада</p> <p>До 40 % от должностного оклада</p> <p>До 40 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно
Прочие рабочие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сохранность инвентаря, товарно-материальных ценностей, экономия использования средств и материалов. 2. Соблюдение сроков выполнения работ. 3. Отсутствие замечаний по качеству выполняемых работ. 4. Поддержание в исправном состоянии систем водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции, электрического хозяйства. 5. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные срок. 	<p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p> <p>До 10 % от должностного оклада</p>	Ежемесячно

13.2. Премия

13.2.1. Премия устанавливается работнику (работникам) приказом директора на основании протокола Комиссии, выплачивается в дни выплаты заработной платы. Премия есть право, а не обязанность Академии, она носит стимулирующий характер, мотивируя работника (работников) к

более качественному результату труда с целью поощрения за выполненную работу, к применению новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

13.2.2. Виды премий:

за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника; по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

единовременная премия за подготовку и проведение мероприятий с учетом важности события или значимости работы

единовременная премия в связи с юбилейной датой

13.2.3. Конкретный размер премии за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника; по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год. определяется фиксированной суммой в соответствии с таблицами № 6 и устанавливается на основании решения Комиссии по представлению:

- руководителям – непосредственно директором Академии;
- руководителям вспомогательных служб, прочим педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим – по представлению руководителя соответствующего подразделения или процесса.

13.2.4. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения в Комиссию осуществляется руководителями структурных подразделений Академии, директором.

13.2.5. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников учреждения по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

13.2.6. Комиссия имеет право ходатайствовать перед директором о снижении размера или лишении работника премии частично или полностью за упущение в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;
- несоблюдение требований трудового распорядка;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, локальных актов Академии;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной тайны;
- наличие дисциплинарных, административных взысканий.

Таблица № 6

Премия

за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника; по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год

Категория работников	Показатели эффективности	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления	Периодичность
Руководители (2 уровень)	1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период 2. Выполнение государственного задания 3. Наличие студентов стипендиатов, лауреатов и победителей региональных,	Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен	Единовременная премия за высокие результаты работы по

	<p>всероссийских конкурсов профессионального мастерства</p> <p>4. Наличие дипломов с отличием у выпускников очной формы обучения (более 8%)</p> <p>5. Участие в реализации программы развития Академии: проведение открытых мероприятий, подготовка презентаций по реализации программы развития, выступления на мероприятиях Академии.</p> <p>6. Развитие (организация) платных образовательных и иных услуг Академии</p> <p>7. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж Академии.</p> <p>8. Оперативное исполнение сложных, внеплановых запросов учредителя.</p>	(в пределах средств экономии фонда оплаты труда)	<p>результатам оценки эффективности деятельности работника;</p> <p>За 1 квартал;</p> <p>За полугодие;</p> <p>За 9 месяцев;</p> <p>Год</p>
Руководители (3 уровень)	<p>1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период</p> <p>2. Участие в реализации программ развития Академии: проведение открытых мероприятий, подготовка презентаций по реализации программы развития, выступления на мероприятиях Академии и т.д.</p> <p>3. Обеспечение бесперебойной работы подразделения в отчетном периоде</p> <p>4. Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда</p> <p>5. Развитие разрешенной Уставом приносящей доход деятельности</p>	Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	<p>Единовременная премия за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника;</p> <p>За 1 квартал;</p> <p>За полугодие;</p> <p>За 9 месяцев;</p> <p>Год</p>
Прочий педагогический персонал (методисты)	<p>1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период</p> <p>2. Представление положительного опыта: наличие публикаций в изданиях разного уровня, участие в заседаниях, советах, педагогических советах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях и др.</p> <p>3. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж Академии</p> <p>4. Участие в реализации программы развития Академии: проведение открытых мероприятий, подготовка презентаций по реализации программы развития, выступления на мероприятиях Академии</p> <p>5. Развитие (организация) платных образовательных и иных услуг Академии.</p>	Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	<p>Единовременная премия за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника;</p> <p>За 1 квартал;</p> <p>За полугодие;</p> <p>За 9 месяцев;</p> <p>Год</p>

Прочий педагогический персонал (кроме методистов)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период 2. Результативное взаимодействие с социальными партнерами (благодарственные письма, сертификаты, почетные грамоты, положительные отзывы) 3. Представление положительного опыта: наличие публикаций в изданиях разного уровня, участие в заседаниях, советах, педагогических советах, конкурсах, конференциях, смотрах, фестивалях и др. 4. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж Академии 	Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	Единовременная премия за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника; За 1 квартал; За полугодие; За 9 месяцев; Год
Специалисты и служащие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период 2. Участие в мероприятиях, улучшающих имидж Академии 3. Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде 4. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда 5. Активное участие в развитии образовательного учреждения 	Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	Единовременная премия за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника; За 1 квартал; За полугодие; За 9 месяцев; Год
Прочие рабочие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период 2. Добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде 3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда 	Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен (в пределах средств на оплату труда)	Единовременная премия за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работника; За 1 квартал; За полугодие; За 9 месяцев; Год

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, относящихся к основному персоналу

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

**Схема расчета
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных
образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга**

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 (иным документом) об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки ¹	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 ²	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 ³	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	Профессиональные образовательные организации.	0,15	0,15	0,15
		Работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющим высший или предшествующий ему разряд.	-	0,30	-
		Педагогическим работникам за воспитательную работу, в том числе:			
		воспитатель			
		педагог-психолог			
		социальный педагог	0,25	0,25	-
		педагог-организатор			
		тьютор			
		Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями ⁴ :			
		для работников, имеющих высшее образование (любого уровня)	-	0,01	-
		остальным педагогическим работникам	-	0,012	-

		Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ (разработчики авторских методик, опубликованных и подтвержденных экспертизой).	-	0,2	-
		Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя ⁵	-	0,29	-
		Работникам, реализующим адаптированные образовательные программы среднего профессионального обучения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов	0,30	0,30	0,30
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 (на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации):			
		"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 (на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения. Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			

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

¹ Диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), выдаваемый в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Диплом кандидата наук (или доктора наук) в соответствии с Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 г. N 3266-I "Об образовании".

Удостоверение о послевузовском профессиональном образовании в соответствии с Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 г. N 3266-I "Об образовании", Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 27.03.1998 № 814, и приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.10.1999 № 568 «Об утверждении образца государственного документа о послевузовском профессиональном образовании».

² Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам Академии, 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).

³ Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов Академии, за исключением работников, указанных в сноске 2, 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).

⁴ Коэффициент специфики работы применяется по основному месту работы.

⁵ Кураторство приравнивается к классному руководству как особый вид дополнительной педагогической деятельности, направленный на решение задач воспитания и социализации обучающихся. Коэффициент специфики работы педагогических работников применяется только в части осуществления кураторства (классного руководства) в учебных группах, финансируемых за счет средств государственного задания, и не более чем на одну ставку заработной платы.

Приложение № 3

Группы по оплате труда руководителей Академии

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Профессиональные образовательные учреждения	Свыше 400	До 400	До 300	-

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления Академии

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно	1,0
		За каждого работника, имеющего:	
		Первую квалификационную категорию	0,5
		Высшую квалификационную категорию	1,0
4	Наличие при государственном образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
5	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательном учреждении	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	До 15
8	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
9	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе государственного образовательного учреждения	За каждую единицу	До 3, но не более 20

10	Наличие собственных котельной, очистных сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
11	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Академии, определяемые в проценте отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Академии

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	7	5	3
2	Студенты	8	7	3
3	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	10	8	5

Примечания:

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.
4. Оплата труда:
 - членов жюри конкурсов, смотров и рецензентов конкурсных работ,
 - специалистов, привлекаемых к проведению олимпиад (предметно-методических комиссий, оргкомитета),
 - специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений,
 - специалистов образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования,
 - педагогических работников, привлекаемых к практике студентов, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика",
 - производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

Тарифная сетка и повышающие коэффициенты по оплате труда рабочих Академии**Тарифная сетка
по оплате труда рабочих Академии**

Таблица 1

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

**Повышающие коэффициенты
для расчета их ставок (окладов) по оплате труда рабочих Академии**

Таблица 2

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

**Коэффициент
специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок
(окладов) рабочих Академии**

Таблица 3

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	Профессиональные образовательные организации *	0,20

* Профессиональные образовательные организации:
с наличием интерната или общежития.