

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение «Техникум «Приморский»**

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического совета
СПб ГБПОУ «Техникум «Приморский»
Протокол от «30» 08 2023 года № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СПб ГБПОУ
«Техникум «Приморский»
от «31» 08 2023 года № 183-09

Директор СПб ГБПОУ
«Техникум «Приморский»


А.В. Горохов

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 75

Положение

**об оплате труда и материальном стимулировании работников
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении «Техникум «Приморский»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) определяет условия оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Техникум «Приморский» (далее – Учреждение), порядок и критерии начисления работникам компенсационных и стимулирующих выплат (включая премирование работников), применения иных форм поощрения за труд, компенсаций работникам и материальную помощь, а также источников их финансирования.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием. Штатное расписание утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- окладная система оплаты труда (далее – ОСОТ) – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, в соответствии с базовым коэффициентом, повышающими коэффициентами и коэффициентами надбавок и доплат;
- базовая единица – величина, принимаемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежащая ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования руководителя, специалиста и служащего и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад – размер оплаты труда руководителя, специалиста и служащего, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад – оклад руководителя, специалиста и служащего, определяемый как сумма базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу;
- тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик рабочих с помощью тарифных коэффициентов;
- тарифный коэффициент – относительная величина, зависящая от квалификационного разряда рабочего и применяемая при расчете должностного оклада рабочего;
- должностной оклад рабочего – оклад рабочего, определяемый как произведений базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент;
- фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда доплат и надбавок;
- фонд должностных окладов (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
 - надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.
 - МРОТ – минимальный размер оплаты труда устанавливается региональной трехсторонней комиссией по регулированию социально трудовых отношений
- 1.4. Заработная плата в Учреждении выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца:
- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца в виде аванса;
 - за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца, с зачетом суммы выданного за первую половину месяца аванса.
- 1.5. Положение разработано на основании:
- Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
 - Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге».
 - Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
 - Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями);
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009 № 674 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями) (ст.119 ТК РФ);
 - Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
 - Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с изменениями и дополнениями);
 - Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
 - Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04. 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организация, осуществляющих образовательную деятельность должностей руководителей образовательных организаций»;
 - Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями);

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями);

– Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, методических, фармацевтических и работников культуры» (с изменениями и дополнениями);

– Устава Учреждения;

– прочие законодательные и нормативно-правовые акты федеральных и региональных органов власти, наделенных полномочиями в сфере регулирования трудовых отношений и оплаты труда.

1.6. Настоящее положение вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на трудовые отношения, возникшие с 01.01.2019 года.

1.7. Положение принимается на неопределенный срок.

1.8. Действие данного Положения распространяется на все категории работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением, включая совместителей.

2. Оплата труда по окладной системе (ОСОТ)

Должностные оклады работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» и правовыми актами Правительства Санкт-Петербурга, определяющими особенности оплаты труда работников Учреждения.

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего, определяется как сумма базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер должностного оклада рабочего определяется как произведение базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Базовый оклад и базовый коэффициент

Базовый оклад является составной частью должностного оклада руководителя, специалиста и служащего. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Bo = B * K_1$, где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K_1 – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Приложением 1 к настоящему Положению. Коэффициент уровня образования является базовым коэффициентом ОСОТ. Базовый коэффициент устанавливается для каждого уровня образования в следующих размерах:

Коэффициент уровня образования K_1	Уровень образования
1,6	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки
1,5	Высшее образование – специалист, магистратура, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»

1,4	Высшее образование – бакалавриат, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»
1,3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена
1,28	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)
1,04	Среднее общее образование
1,00 (Базовая единица)	Основное общее образование

Повышающие коэффициенты

Для установления размера должностного оклада руководителя, специалиста и служащего к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

- К₂ – коэффициент стажа работы;
- К₃ – коэффициент специфики работы;
- К₄ – коэффициент квалификации;
- К₅ – коэффициент масштаба управления;
- К₆ – коэффициент уровня управления.

Применение повышающих коэффициентов

- Коэффициент масштаба управления (К₅) и коэффициент уровня управления (К₆) применяются при установлении должностного оклада работникам Учреждения, относящимся к категории «руководители».

Категория «руководители»:

- **Руководитель первого уровня:** директор Учреждения.
 - **Руководитель второго уровня:** заместители директора Учреждения, главный бухгалтер.
 - **Руководитель третьего уровня:** заведующий учебно-методической работой, заведующий хозяйством, заведующий мастерскими, старший мастер.
- Коэффициент стажа работы (К₂) применяется при установлении должностного оклада работникам Учреждения, относящимся к категории «специалисты» и «служащие».

Категория «специалисты»:

- **Группа «педагогический персонал»:** работники, занимающиеся непосредственно педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью (преподаватели, мастера производственного обучения).
- **Группа «прочий педагогический персонал»:** руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
- **Группа «другие специалисты»:** библиотекарь, бухгалтер, экономист, лаборант, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок, инженер, системный администратор, документовед, юрисконсульт.

Категория «служащие»:

- Секретарь руководителя
- Секретарь учебной части

Коэффициент специфики (К₃) применяется при установлении должностного оклада работников Учреждения категории «руководители», за исключением заместителя директора по АХЧ и главного бухгалтера и работников Учреждения, категории «специалисты» группы «педагогический персонал».

Коэффициент квалификации (К₄) применяется при установлении должностного оклада всем категориям работников Учреждения.

Конкретный перечень работников Учреждения, которым устанавливаются коэффициент специфики (К₃) и коэффициент квалификации (К₄) устанавливается руководителем Учреждения при формировании штатного расписания и тарификационных списков.

Коэффициент стажа работы (К₂)

Для работников Учреждения, занимающих должности, относящиеся к категориям «специалисты» и «служащие», устанавливается пять стажевых групп. Порядок установления коэффициента стажа (К₂) регулируется Приложением 2 к настоящему Положению. Порядок исчисления общего стажа производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коэффициент стажа не распространяется на руководителей всех уровней управления.

Коэффициент стажа работы К₂ увеличивается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Коэффициент стажа работы К ₂	Стаж	Специалисты всех групп	Служащие
	От 0 до 2 лет		0,33 ^{***}
От 0 до 2 лет		0,15 ^{**}	
От 0 до 2 лет		0,05 [*]	
От 2 до 5 лет		0,45	0,10
От 5 до 10 лет		0,46	0,15
От 10 до 20 лет		0,48	0,20
Более 20 лет		0,50	0,25

Примечание:

(^{*}) – Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов категории «специалисты» если они не отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга». («специалисты» группы «другие специалисты», не являющиеся молодыми специалистами)

(^{**}) – Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов категории «специалисты» группы «другие специалисты», за исключением работников, указанных в сноске (^{***}) если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга». («специалисты» группы «другие специалисты», являющиеся молодыми специалистами).

Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов категории «специалисты» групп «педагогический персонал» и «прочий педагогический персонал», если они не отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга». («специалисты» групп «педагогический персонал» и «прочий педагогический персонал», не являющиеся молодыми специалистами)

(^{***}) – Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов категории «специалисты» групп «педагогический персонал» и «прочий педагогический персонал», если

они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга». («специалисты» групп «педагогический персонал» и «прочий педагогический персонал», являющиеся молодыми специалистами)

Коэффициент специфики работы (Кз)

Коэффициент специфики (Кз) устанавливается как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики (Кз1), от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке работников Учреждения категории «специалисты» групп «педагогический персонал», «прочий педагогический персонал», осуществляющим воспитательную работу в Учреждении.

Размер коэффициента специфики работникам Учреждения категории «специалисты» групп «педагогический персонал», «прочий педагогический персонал» за воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0,2500
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр» - 0,2667
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,2858;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;
- мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,3125;
- мастерам производственного обучения со средним общим образованием - 0,3495;
- мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

Коэффициент специфики (Кз2), равный 0,15, применяется при установлении должностного оклада работников Учреждения категории «руководители» (за исключением заместителя директора по АХЧ, заместителя директора по вопросам безопасности и главного бухгалтера), и работников Учреждения категории «специалисты» групп «педагогический персонал», «прочий педагогический персонал» реализующим образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена со сроком обучения свыше 2 лет 10 месяцев. Перечень работников категории «специалисты» групп «педагогический персонал», «прочий педагогический персонал», которым устанавливается коэффициент специфики (Кз2), равный 0,15, утверждается в начале учебного года Приказом директора Учреждения.

Коэффициент специфики (Кз3) от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается работникам Учреждения категории «руководители» (за исключением заместителя директора по АХЧ, заместителя директора по вопросам безопасности и главного бухгалтера) и работникам Учреждения категории «специалисты» группы «педагогический персонал», «прочий педагогический персонал» осуществляющим подготовку к образовательному процессу в Учреждении.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0,01;
- педагогическим работникам с высшим образованием «магистр» - 0,01;
- педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;

- педагогическим работникам со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам с основным общим образованием - 0,011.

Коэффициент специфики $K_{(34)}$ – 0,30 базового оклада устанавливается работникам, не имеющим высшего образования и замещающим должность мастера производственного обучения, имеющего высший или предшествующий ему разряд по соответствующей профилю обучения профессии.

Коэффициент специфики (K_{35}), равный 0,20 за применение в образовательном процессе новых технологий, применяется при установлении должностного оклада работников Учреждения категории «специалисты» группы «педагогический персонал», «прочий педагогический персонал».

Конкретный перечень работников Учреждения, которым устанавливаются коэффициент специфики (K_3) устанавливается руководителем Учреждения при формировании штатного расписания и тарификационных списков.

Коэффициент квалификации (K_4)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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.

№ п/п	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина коэффициента квалификации для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1.	За ученую степень:			
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
2	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	«Народный...»	0,40	0,40	0,40
	«Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
3	Ведомственные знаки отличия в труде отличник ПТО, почетный работник НПО	0,15	0,15	0,15
4	Почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15	0,15	0,15
5	Квалификационная категория:			
	Высшая категория	0,35	0,35	
	Ведущая категория	0,25	0,25	

Первая категория	0,20	0,20	
Вторая категория	0,15	0,15	

Коэффициент квалификации применяется для исчисления должностных окладов работников, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации, а также для работников, имеющих ученую степень и/или почетное звание на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и 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).

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

Изменение размеров должностных окладов производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

Коэффициент масштаба управления (К₅)

Коэффициент масштаба – применяется для исчисления должностного оклада работников, относящихся к категории «руководители», и определяется в зависимости от масштаба и сложности руководства учреждением или его структурными подразделениями.

Категория «руководители»	Коэффициент К ₅
Руководитель первого уровня	0,80-0,90
Руководитель второго уровня	0,6
Руководитель третьего уровня	0,4

Коэффициент уровня управления (К₆).

Коэффициент уровня управления применяется для исчисления должностного оклада работников, относящихся к категории «руководители» всех уровней. При установлении коэффициента уровня управления определяющим условием является должность, занимаемая в системе управления учреждением или его структурными подразделениями.

Категория «руководители»	Коэффициент К ₆
Руководитель первого уровня	0,7
Руководитель второго уровня	0,5
Руководитель третьего уровня	0,3

3. Оплата труда работников Учреждения категории «специалисты» группы «педагогический персонал»

На основании данных о размере должностного оклада работников Учреждения категории «специалисты» группы «педагогический персонал» и объеме учебной нагрузки, определенной рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) и учебного плана, определяется размер месячной заработной платы.

Средняя месячная заработная плата работникам Учреждения категории «специалисты» группы «педагогический персонал», имеющим учебную нагрузку в соответствии с учебным планом, определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев, при этом часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

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

Работникам Учреждения категории «специалисты» группы «педагогический персонал», поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки (с учетом повышающих коэффициентов).

Работникам Учреждения категории «специалисты» группы «педагогический персонал», поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

При освобождении преподавателей от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (учебный отпуск, командировка и т.п.), а также в случае временной нетрудоспособности установленный им объем годовой учебной нагрузки может быть уменьшен на 1/10 часть - за каждый полный месяц отсутствия на работе, а за неполный месяц - исходя из количества пропущенных рабочих дней.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу, например, в день выдачи бллиста, выбытия или прибытия из командировки, не производится.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность и т.д.) установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно на основании приказа руководителя.

4. Оплата труда работников Учреждения категории «рабочие»

Тарификация работников Учреждения категории «рабочие» осуществляется на основе тарифной сетки в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников 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

Оклад работников Учреждения категории «рабочие» определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

При присвоении работникам Учреждения категории «рабочие» квалификационного разряда или его повышения, руководствоваться общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Высококвалифицированным рабочим, привлекаемых к работе в Учреждении оплата труда может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки, при условии, что должность высококвалифицированного рабочего содержится в Перечне, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 № 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки».

Доплаты и надбавки работникам Учреждения категории «рабочие» осуществляются на общих основаниях с другими категориями работников.

Размер оклада работников Учреждения категории «рабочие», имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации установленный для работников Учреждения категории «рабочие».

5. Доплаты и надбавки

Работникам Учреждения сверх установленных должностных окладов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами могут устанавливаться следующие виды дополнительных выплат (доплат и надбавок):

- доплаты и надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- доплаты за дополнительную работу по другой или такой же должности;
- надбавки стимулирующего характера.

Размеры доплат и надбавок каждого работника определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими и устанавливаются приказом директора Учреждения.

Размер и порядок устанавливает руководитель Учреждения в абсолютных величинах; в процентах от базовой единицы, базового или должностного оклада, но в пределах и за счет экономии фонда оплаты труда.

Выплата надбавок стимулирующего характера работникам по результатам их труда есть право, а не обязанность директора и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер надбавки стимулирующего характера.

Руководителю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается приказом Комитета по образованию, из фонда надбавок и доплат учреждения и из средств, поступающих от осуществления приносящей доход деятельности.

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

5.1.1 Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

5.1.2. В соответствии со статьей 153 ТК РФ оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада).

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

5.2. Доплаты за дополнительную работу по другой или такой же должности

5.2.1. Доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику согласно статье 151 Трудового кодекса РФ.

5.2.2. Размер доплаты устанавливается соглашением и (или) приказом директора учреждения между работодателем и работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы за счет экономии фонда оплаты труда.

5.2.3. Доплаты за увеличение объема работ, не входящую в круг основных обязанностей:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в размере до 100% от должностного оклада замещаемой должности за фактически отработанное время;
- за дополнительную работу по совместительству по другой должности, выполняемую наряду со своей основной работой, в размере до 100% от должностного оклада замещаемой должности за фактически отработанное время.

5.3. Надбавки стимулирующего характера

Для усиления материальной заинтересованности работников Учреждения из Фонда доплат и надбавок (далее – Фонд) может производиться следующие выплаты:

- стимулирующая надбавка за высокую результативность выполняемых работ (сложность и напряженность);
- надбавка за качество работы;
- доплата из фонда надбавок и доплат;
- другие доплаты, не указанные в положении и возникающие в процессе работы учреждения.

Конкретный размер надбавки, устанавливаемый одному работнику, определяется руководителем Учреждения в абсолютных величинах от 50 до 150 000,00 рублей; или в процентах от 1% до 250% от должностного оклада, но в пределах фонда надбавок и доплат.

Выплата надбавки производится по приказу руководителя Учреждения, с указанием размера, Фонда и в пределах ассигнований, утвержденных росписью расходов бюджета по ведомственной структуре.

6. Премирование

В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя, должностной оклад и постоянные надбавки и доплаты к нему, установленные директором учреждения.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность директора и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

6.1. Премирование работников за основные результаты деятельности

В рамках системы премирования работников за основные результаты деятельности, устанавливаются следующие виды премий:

- квартальные премии;
- премии по итогам работы за год (единовременное денежное вознаграждение);
- единовременные (разовые) премии.

Размеры премий определяются в пределах финансовых возможностей Учреждения.

Премирование осуществляется за счет средств экономии ФОТ, в пределах лимита финансирования, согласно росписи расходов по ведомственной структуре.

Размер премий устанавливается приказом директора Учреждения.

Премирование за основные результаты деятельности направлено на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей. Премирование производится на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада по результатам работы за:

- месяц;
- квартал;
- год.

6.2. Единовременные поощрения за труд в виде премии

В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, путем выдачи единовременной премии.

Выплата единовременных премий в качестве поощрения может осуществляться за:

- образцовое выполнение трудовых обязанностей;
- продолжительную и безупречную работу;
- другие достижения в работе, устанавливаемые правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, принятыми и действующими в Учреждении.

Поощрение за труд в виде выплаты премии с указанием суммы оформляется приказом руководителя Учреждения.

6.3. Единовременная (разовая) премия выплачивается в связи:

- с государственными праздниками;
- в связи с уходом на пенсию;
- ко Дню учителя;
- с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- другими праздничными датами и событиями и т.д.

Поощрение в виде выплаты единовременной (разовой) премии с указанием суммы оформляется приказом директора Учреждения.

6.4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

Премии начисляются работникам Учреждения по итогам работы в целом, и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника. Выплата премии осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

Конкретный размер премии работникам устанавливается за выполнение следующих показателей:

- выполнение задач основной деятельности;
- успешное выполнение сложных и срочных работ.

Основанием для премирования являются данные финансовой, статистической отчетности и оперативного учета.

Условия, при которых работники Учреждения не представляются к премированию:

- некачественное и несвоевременное выполнение заданий и должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- несоблюдение договорной, плановой, финансовой и платежной дисциплины.
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- наличие дисциплинарного взыскания.

Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6.5. Вознаграждение по итогам года

Единовременное денежное вознаграждение (далее – ЕДВ) работников по результатам финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за год выплачивается один раз в год работникам за полные календарные месяцы работы в Учреждении из средств экономии фонда заработной платы. Размер ЕДВ зависит от реального вклада работника в итоги деятельности Учреждения. За основу берется должностной оклад, тарифная ставка (оклад) работника, который затем увеличивается (уменьшается) на коэффициент в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении и реального вклада работника в деятельность Учреждения.

Единовременное вознаграждение по итогам года не выплачивается:

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на выполнение временных работ;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- работникам, имеющим дисциплинарные взыскания;
- работникам, уволившимся в течение календарного года.

7. Специальные доплаты

7.1. Специальные доплаты за дополнительную работу, связанную с педагогической деятельностью

В пределах средств, направляемых на оплату труда, в учреждении устанавливаются следующие доплаты педагогическим работникам:

- за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- за руководство методическими объединениями;
- за эффективность по результатам оценки профессиональной деятельности.

Дополнительная оплата за проверку письменных работ преподавателям производится с учетом установленных норм педагогической нагрузки по следующим предметам:

- по русскому языку до 20% от педагогической нагрузки по данному предмету;
- по математике до 15% от педагогической нагрузки по данному предмету;
- по черчению, иностранному языку – до 10% педагогической нагрузки по данному предмету.

Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предмету в зависимости от количества соответствующих часов.

Доплаты за классное руководство могут устанавливаться в размере до 1 500,00 руб.

Доплаты за руководство методическими объединениями - до 40% от базового оклада.

Доплаты за эффективность по результатам оценки профессиональной деятельности до 100% от базового оклада.

7.2. Доплаты общего характера за дополнительную работу работникам учреждения

Доплаты за совмещение должностей (профессий), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ производятся при наличии вакансий по этим должностям и вводятся, если это целесообразно и не ведет к ухудшению качества работы.

Конкретный размер доплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения (с учетом фактически выполняемого работником объема дополнительных работ), с указанием размера, Фонда и в пределах ассигнований, утвержденных росписью расходов бюджета по ведомственной структуре.

8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Условия работы по совместительству утверждены ст.282 – 288 Трудового кодекса РФ, Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Министерства юстиции СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.03.1989 года № 81/604-К-3/6-84.

За работу по совместительству работникам выплачиваются доплаты и надбавки, месячные и квартальные премии за фактически отработанное время и материальная помощь, предусмотренные настоящим Положением и утвержденные приказом Руководителя Учреждения.

9. Гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации работникам регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

9.1. Иные компенсации, выплачиваемые работникам

В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», работникам учреждения могут выплачиваться дополнительные компенсационные выплаты:

9.1.1. ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, для которых учреждение является основным местом работы.

Решение о предоставлении ежемесячной денежной компенсации затрат на проезд принимается в соответствии с распоряжением Комитета по образованию.

Порядок назначения и предоставления единовременной выплаты устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

9.1.2. денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга - педагогическим работникам государственных образовательных учреждений и медицинским работникам, основным местом работы которых является учреждение.

Размер базовой единицы, применяемой для назначения компенсационной выплаты на отдых и оздоровление, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета

должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Решение о предоставлении компенсационных выплат на отдых и оздоровление принимается в соответствии с квотой и распоряжением Комитета по образованию.

Порядок назначения и предоставления единовременной выплаты устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

9.1.3. единовременная выплата молодым специалистам для которых учреждение является основным местом работы.

Педагогическим работникам в возрасте до 30 лет предоставляется единовременная выплата молодым специалистам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к педагогической деятельности в не позднее одного года после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (далее - молодые специалисты).

Решение о предоставлении единовременной выплаты молодым специалистам принимается в соответствии с распоряжением Комитета по образованию.

Порядок назначения и предоставления единовременной выплаты устанавливается Правительством Санкт-Петербурга

10. Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается по письменному заявлению работника, или по ходатайству руководителя структурного подразделения, согласованного с главным бухгалтером, на основании приказа директора Учреждения из экономии средств Фонда оплаты труда. В приказе указывается причина выплаты материальной помощи и ее сумма.

Единовременная материальная помощь работникам выдается в экстренных случаях из средств экономии Фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в случае смерти работника, выплата производится членам семьи умершего работника;
- в случае смерти члена (членов) семьи работника;
- работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий и пожара;
- при рождении ребенка;
- в связи с заболеванием работника (членов семьи работника) в случае необходимости проведения работнику (членам семьи работника) дорогостоящего лечения по жизненным показаниям, при условии предоставления подтверждающих документов.

Оказание материальной помощи сотрудникам есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

Материальная помощь, ее размер директору учреждения определяется руководством Комитета по образованию.

11. Оплата труда работников при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения. В случае, если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

Выходное пособие выплачивается работникам Учреждения в случаях, предусмотренных ст. 178 Трудовым Кодексом РФ. Размеры и порядок выплаты выходных пособий регулируются Трудовым кодексом РФ.

При увольнении работникам Учреждения выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска – ст. 127 Трудовым Кодексом РФ.

12. Оплата отпусков и выплата компенсаций за неиспользованные отпуска

Начисление оплаты отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска производится исходя из среднего дневного заработка работника в соответствии с действующим законодательством.

13. Порядок установления штатного расписания и формирования фонда заработной платы

13.1. Для целей настоящего Положения используется следующее понятие:

Штатное расписание – документ, отражающий структуру организации, перечень должностей, численный состав работников и их должностные оклады.

13.2. Штатное расписание Учреждения формируется в два этапа:

- 1- расчет нормативной численности работников;
- 2- определение фонда оплаты труда.

Структура штатного расписания, наименование и количество должностей (нормативная численность штатных работников) определяется в соответствии с методическими рекомендациями Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об определении штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и администрации районов Санкт-Петербурга» согласно письма Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.08.2017 № 03-28-4607/17-0-0.

Фонд оплаты труда состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

Фонд должностных окладов (ставок), определяется путем суммирования фактических должностных окладов работников по каждой должности.

Фонд надбавок и доплат устанавливается распоряжением Комитета по образованию в процентном отношении от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих. В фонд надбавок и доплат также зачисляется экономия фонда основных должностных окладов (ставок).

Исходя из принципа достаточности численного состава работников Учреждения для гарантированного выполнения ими функций, задач и объемов работ в пределах нормативной численности и фонда оплаты труда формируется штатное расписание на календарный год и утверждается приказом руководителя Учреждения.

13.3. Включаемые в штатное расписание фактические оклады работников Учреждения, являются фиксированными должностными окладами за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством, заключен договор о работе по совместительству устанавливаются в размерах предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

13.4. Объем фонда оплаты труда устанавливается Учреждением на календарный год в Плате финансово-хозяйственной деятельности, утверждаемым Комитетом по образованию. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования

1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), на коэффициент стажа работы и коэффициент специфики работы.

13.5. Источниками фонда оплаты труда являются субсидии, выделяемые на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и доходы от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

14. Прочее

Вопросы оплаты труда работников Учреждения, не урегулированные настоящим Положением, регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

14.1. Размер заработной платы работников Колледжа (на одну ставку) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в соответствии с региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» на текущий год.

15. Порядок внесения изменений и пересмотра положения

15.1. Настоящее Положение пересматривается, изменяется и дополняется по мере необходимости.

15.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Общим собранием работников и утверждаются приказом директора Учреждения.

15.3. После принятия новой редакции Положения предыдущее Положение утрачивает силу.

1. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Уровень образования руководителя, специалиста и служащего при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

1.2. Требования к уровню образования при установлении базового оклада определены по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

1.3. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, базовый оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление базового оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

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

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ

2.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

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

В случае утраты документов о стаже работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, Учреждение может принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе.

2.2. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

2.3. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

2.4. При подсчете стажа педагогической работы в стаж (общую продолжительность) педагогической работы включается работа в образовательных и других учреждениях и организациях предусмотренных:

- списком 1 - учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования до принятия Федерального закона «Об образовании» и соответствующих Типовых положений об образовательных учреждениях;

- списком 2 - учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования после принятия Федерального закона «Об образовании» и соответствующих Типовых положений об образовательных учреждениях.

2.5. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

2.5.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2.5.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах государственной безопасности);

Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения высшей школы и научных учреждений), на выборных должностях в профсоюзных органах, на должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования), комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.5.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2.5.1 и 2.5.2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка);

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

2.5.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

2.5.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.5.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.5.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях

почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.5.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы по состоянию на 31.12.2005.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

СПИСОК 1

Учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования до принятия до принятия федерального закона «Об образовании» и соответствующих Типовых положений об образовательных учреждениях

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>1. Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>1. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождения транспортных средств, работе на сельских хозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы.</p>
<p>2. Образовательные учреждения высшего профессионального образования</p>	<p>2. Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы.</p>
<p>3. Высшие и средние военные</p>	<p>3. Работа (служба) на профессорско-</p>

образовательные учреждения	преподавательских и преподавательских должностях.
4. Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	4. Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением.
5.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	5.1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством).
5.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	5.2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
6. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	6. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	7. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8. Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	8. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

СПИСОК 2

Учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования после принятия Федерального Закона «Об образовании» и соответствующих Типовых положений об образовательных учреждениях

Наименование должностей	Наименование учреждений и организаций
<p>1. Директор (начальник, заведующий); заместитель директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом; заведующий учебной частью; помощник директора по режиму старший дежурный по режиму; дежурный по режиму; преподаватель; старший преподаватель; воспитатель; старший воспитатель; воспитатель-методист; организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми; мастер производственного обучения; учитель; учитель-логопед логопед; инструктор слухового кабинета; учитель-дефектолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности допризывной подготовки); руководитель допризывной подготовки молодежи; военный руководитель; социальный педагог; педагог-психолог; инструктор по труду; педагог-воспитатель; медсестра ясельной группы; педагог; родитель-воспитатель</p>	<p>1.1. Общеобразовательные учреждения: школы всех наименований; лицей; гимназия; центр образования; кадетская школа; суворовское военное училище; нахимовское военно-морское училище; кадетский корпус; морской кадетский корпус 1.2. Общеобразовательные школы-интернаты: школы-интернаты всех наименований; лицей-интернат; гимназия-интернат; школа-интернат с первоначальной летной подготовкой; кадетская школа-интернат; интернаты при общеобразовательных школах 1.3. Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: школа-интернат, в том числе специальная (коррекционная) для детей с отклонениями в развитии; (детский дом, в том числе санаторный, специальный (коррекционный) для детей с отклонениями в развитии; детский дом-школа; детский дом семейного типа 1.4. Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении: санаторная школа-интернат; санаторно-лесная школа 1.5. Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии: детский сад; начальная школа (школа) - детский сад; школа; школа-интернат; Училище 1.6. Специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа: школа, в том числе коррекционная закрытого типа; училище, в том числе коррекционное закрытого типа 1.7. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста: начальная школа (школа) - детский сад, в том числе</p>

компенсирующего вида; прогимназия

1.8. Дошкольные образовательные учреждения: детские сады всех наименований; центр развития ребенка - детский сад; ясли-сад (сад-ясли); детские ясли

1.9. Учреждения начального профессионального образования: училища всех видов и наименований, в том числе училище-интернат; лицей

1.10. Образовательные учреждения среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения): техникумы всех наименований, в том числе техникум-интернат и техникум-предприятие; училища всех наименований, в том числе училище-интернат; колледжи всех наименований, в том числе колледж-интернат; технический лицей; музыкальная школа, в том числе музыкальная школа-лицей; художественная школа, в том числе художественная школа-лицей; школа-студия

1.11. Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи: центр диагностики и консультирования; центр психолого-медико-социального сопровождения; центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции; центр социально-трудовой адаптации и профориентации; центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения

1.12. Другие образовательные учреждения для детей: межшкольный учебно-производственный комбинат трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся (межшкольный учебный комбинат)

1.13. Учреждения социального обслуживания: реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями; социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних;

	<p>социальный приют для детей и подростков; центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей; детский дом-интернат для умственно отсталых детей; детский дом-интернат для детей с физическими недостатками</p> <p>1.14. Учреждения здравоохранения: дом ребенка, в том числе специализированный; детские санатории всех наименований: для лечения туберкулеза всех форм; для больных с последствиями полиомиелита; для гематологических больных; для лечения больных с нарушениями опорно-двигательного аппарата; для больных ревматизмом; психоневрологические</p>
<p>2. Директор (начальник, заведующий); заместитель директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом; преподаватель; тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; педагог дополнительного образования</p>	<p>2. Учреждения дополнительного образования детей (внешкольные учреждения): центр дополнительного образования для детей, развития творчества детей и юношества, творческого развития и гуманитарного образования, детско-юношеский, детского творчества, детский (подростковый), внешкольной работы, детский экологический (оздоровительно-экологический, эколого-биологический), детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детский морской, детский (юношеский), эстетического воспитания детей (культуры, искусств или по видам искусств), детский оздоровительно-образовательный (профильный); Дворец детского (юношеского) творчества, творчества детей и молодежи, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, спорта для детей и юношества, художественного творчества (воспитания) детей, детский культуры (искусств); Дом детского творчества, детства и юношества, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (юных техников), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), художественного творчества (воспитания) детей, детский культуры (искусств); станция юных натуралистов,</p>

	<p>детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детская экологическая (эколого-биологическая), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов);</p> <p>детская школа искусств, в том числе по виду (видам) искусств;</p> <p>детско-юношеские спортивные школы всех наименований;</p> <p>специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва;</p> <p>детско-юношеские спортивно-адаптивные школы всех наименований</p>
--	--

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей - дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.