

№70


Правительство Санкт-Петербурга  
Комитет по науке и высшей школе  
**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования  
«Санкт-Петербургский архитектурно-строительный колледж»**

РАССМОТРЕНО  
на заседании Совета колледжа

«18» февраля 2016 года

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

 /Ю.А.Груздев/

«19» февраля 2016 года

Приказ от 19.02.2016 № 34-ОК

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Государственного бюджетного**  
**образовательного учреждения среднего профессионального образования**  
**«Санкт-Петербургского архитектурно-строительного колледжа»**

2016 г.

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ с изменениями и дополнениями (ст.46-52;68),
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- Закона Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 № 531-74 (с изменениями на 17 июля 2013 года);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 года № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (с изменениями на 29 февраля 2012 года);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2014 года № 165 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями на 31 мая 2011 года);

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р;

- Приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

- Распоряжения от 7 апреля 2014 г. № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда.

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа.

Положение вступает в силу с 05.04.2014 года. По инициативе группы работников колледжа или директора колледжа по согласованию с Советом учебного заведения и собрания коллектива колледжа Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

## **2. Основные положения системы оплаты труда**

2.1 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

В должностной оклад руководителя физического воспитания включена оплата за 360 часов педагогической работы за учебный год.

В должностной оклад преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности включена оплата за 360 часов педагогической работы за учебный год.

Работа мастеров производственного обучения оплачивается исходя из 36-часовой рабочей недели по месячным должностным окладам.

В должностной оклад мастеров производственного обучения включена оплата за учебную и учебно-производственную работу по профессиональному (производственному) обучению, а также подготовку оборудования и соответствующей оснастки к занятиям, совершенствование материальной базы мастерской и кабинетов, своевременное обеспечение оборудованием, инструментом, материалами, запасными частями и средствами обучения.

Конкретный объем по проведению мастерами производственного обучения практических занятий и учебно-производственных работ по профессиональному (производственному) обучению определяется учебным планом, направлениями подготовки, графиком учебного процесса, количеством мастеров и их квалификацией. Объем учебной нагрузки мастеров производственного обучения на учебный год обсуждается на методическом совете колледжа и закрепляется директором колледжа в дополнительном соглашении к трудовому договору работника, а также в приказе по колледжу.

Кроме того, мастера производственного обучения с их согласия могут за дополнительную оплату наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществлять учебную (преподавательскую) работу в коммерческих группах путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течении которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты. Расчет стоимости одного педагогического часа, выданного мастерами производственного обучения, производится по установленным учредителем колледжа нормативам по Санкт-Петербургу.

**Дисциплины, при преподавании которых требуется разделение учебной группы студентов на две подгруппы, с проведением занятий двумя преподавателями:**

1. Иностранный язык
2. Информатика
3. Начертательная геометрия
4. Рисунок и живопись
5. Изображение архитектурного замысла при проектировании средствами архитектурной графики
6. Изображение архитектурного замысла при проектировании средствами информационных компьютерных технологий

7. Объёмно-пространственная композиция
8. Проектирование небольшого открытого пространства и сооружения с минимальной функцией
9. Проектирование жилого дома усадебного типа
10. Проектирование многоэтажного жилого здания
11. Проектирование интерьера жилого здания
12. Проектирование общественного здания
13. Проектирование интерьера общественного здания
14. . Системы автоматизированного проектирования
15. Информатика и ИКТ
16. Информационные технологии в профессиональной деятельности

**Учебные и производственные практики, при преподавании которых требуется разделение учебной группы студентов на две подгруппы, с проведением занятий двумя преподавателями:**

1. Изображение архитектурного замысла при проектировании средствами архитектурной графики
2. Изображение архитектурного замысла при проектировании средствами начертательной геометрии
3. Изображение архитектурного замысла при проектировании средствами рисунка
4. Изображение архитектурного замысла при проектировании средствами информационных компьютерных технологий
5. Макетирование
6. Использование графической документации при архитектурном проектировании (геодезия)
7. Обмеры зданий и сооружений
8. Выполнение работ по профессии штукатур – маляр и должности
9. мастер по выполнению отделочных работ.
10. Строительные работы
11. Выполнение работ по профессии монтажник санитарно-технических систем и оборудования
12. Выполнение работ по профессии штукатур – маляр и должности мастер по выполнению отделочных работ.

13. Выполнение работ по профессии монтажник санитарно-технических систем и оборудования.

14. Системы автоматизированного проектирования в строительстве

15. Геодезическая

**Производится деление учебной группы на две подгруппы при проведении лабораторных, лабораторно-практических, курсового проектировании по следующим предметам:**

1. Химия.

2. Биология.

3. ОБЖ.

4. Физика.

5. Основы философии.

6. История.

7. Русский язык и культура речи.

8. Психология общения.

9. Математика.

10. Экологические основы природопользования .

11. Основы электротехники.

12. Основы геодезии.

13. Экономика организации.

14. Безопасность жизнедеятельности.

15. Инженерная геология.

16. Строительные материалы и изделия.

17. Строительное черчение.

18. Архитектура зданий.

19. Основы расчета строительных конструкций.

20. Основания и фундаменты.

21. Конструкции гражданских зданий.

22. Технология и организация строительных процессов.

23. Строительные машины и механизмы.

24. Ценообразование и проектно-сметное дело в строительстве.

25. Менеджмент организации.

26. Инженерно-организационная работа линейных инженерно-технических работников (мастеров, прорабов) на строящемся объекте.
27. Правовое обеспечение профессиональной деятельности.
28. Охрана труда.
29. Техническая эксплуатация зданий и сооружений.
30. Инженерные сети и оборудование территорий, зданий и стройплощадок.
31. Электротехника.
32. Реконструкция зданий и сооружений.
33. Оценка технического состояния зданий и сооружений.
34. Прикладная математика.
35. Экологические основы природопользования архитектурного проектирования.
36. Архитектурная физика.
37. Типология зданий.
38. Архитектурное материаловедение.
39. Инженерные сети и оборудование зданий и территорий поселений.
40. Правовое обеспечение профессиональной деятельности.
41. Основы градостроительного проектирования и благоустройства поселений.
42. Ландшафтная архитектура.
43. Проектирование и строительство в условиях реставрации и реконструкции.
44. Архитектурные конструкции.
45. Основы строительного производства.
46. Материалы и изделия сантехнических устройств и систем обеспечения микроклимата.
47. Реализация проектирования систем водоснабжения и водоотведения, отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха с использованием.
48. Основы гидравлики, теплотехники и аэродинамики.
49. Сварка и резка материалов.
50. Нормирование труда и сметы.
51. Охрана труда.
52. Реализация технологических процессов монтажа систем водоснабжения и водоотведения, отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха.
53. Контроль соответствия качества монтажа систем водоснабжения и водоотведения, отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха.

54. Организация и контроль работ по эксплуатации систем водоснабжения и водоотведения, отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха.

55. Отопление.

56. Основы вентиляции и кондиционирования воздуха.

57. Основы санитарно-технических устройств зданий.

58. Теоретические основы рабочей профессии "Монтажник санитарно-технических систем и оборудования".

59. Технология монтажа санитарно-технических систем и оборудования.

2.2. Формы тарификационного списка и штатного расписания определяются приложением к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.3. Формирование фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат определяется Методическими рекомендациями по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.4. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета базовых окладов и тарифных ставок работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируются Приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671.

2.5. Схема для расчета должностного оклада работников Колледжа регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года №531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671.

Минимальная заработная плата должна быть не ниже установленной Региональным соглашением на текущий год. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, определяется путем суммирования **базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.**

2.5.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.



Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, устанавливается как **произведение базовой единицы на базовый коэффициент**.

Размер базовой единицы изменяется один раз в год, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 12.10.2005 №531-74 (с изменениями на 20.03.2008) и постановлений Правительства Санкт-Петербурга, регулирующих вопросы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1, \text{ где:}$$

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года №531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга"; На 2014 год установлена в размере 7918 рублей.

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. 2.5.2.

Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

2.5.3. Коэффициент стажа (K2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп.

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами. Специалистам и служащим по

общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.5.4. Коэффициент специфики работы (К3) устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2014 №165.

2.5.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктора, кандидата наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671. (Приложение 1 к Положению)

2.5.6. Должностной оклад работника категории "руководитель" исчисляется по формуле:

$Орук = Б_о + Б_о \times К3 + Б_о \times К4 + Б_о \times К5 + Б_о \times К6$ , где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б<sub>о</sub> - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 и приложением 4 к Методическим рекомендациям.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671. (Приложение 1 к Положению)

2.5.7. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$Осп = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$ , где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.5.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 №32 "Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих" (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 №14). Должностной оклад работника категории "служащий" исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4, \text{ где:}$$

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада <\*>;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

## 2.6. Оплата труда работников категории «рабочие»

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.6.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (Приложение 2 к Закону Санкт-Петербурга от 5 октября 2005г. № 531-74, в ред. от 11.04.2008).

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих, при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставки рабочих определяются путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

2.6.3. При оплате труда рабочих Колледжа необходимо руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, 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". Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

2.6.4. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

2.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых ГБОУ СПО «СПАСК» является местом основной работы.

2.8. Расчет должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга производится согласно приложению №1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.10.2005 №1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»

2.9. Размер коэффициента специфики работы устанавливается директором Колледжа, по согласованию с Советом колледжа или иным уполномоченным работниками государственного образовательного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, представительным органом, согласно приложению №2 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.10.2005 №1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»

2.10. ГБОУ СПО «СПАСК» с учетом мнения Совета колледжа или иного уполномоченного работниками представительного органа в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяют виды и размеры надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) специалистов, служащих и рабочих, порядок и условия их применения в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с положением о материальном стимулировании работников, утвержденным директором, с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

2.11. Премирование работников Колледжа, оказание работникам материальной помощи осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, утвержденным директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

2.12. При внедрении эффективного контракта для преподавательского состава в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.» учитываются критерии эффективности работы работников колледжа установленные в пункте 6 настоящего положения при назначении выплат, перечисленных в пунктах 3 и 4 настоящего положения.

### **3. Компенсационные выплаты**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081).

В Колледже устанавливаются компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - при выполнении работ различной квалификации,

совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и праздничные дни.

Виды компенсационных выплат:

- Работа в ночное время – 0-10%
- Работа в праздничные дни – 100%.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера и за дополнительную работу**

4.1. Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

- За воспитательную работу – 0,25 от базового оклада;
- Проверка письменных работ: (от стоимости часа )
  - по англ. языку-10%;
  - по русскому языку и литературе-15%;
  - по инженерной графике, начертательной геометрии, строительному черчению - 10%;
  - по математике-10%;
  - по технической механике-10%;
- За заведование цикловой комиссией- 1000руб;
- За заведование кабинетом- 1000 руб.;

4.2. Разовые стимулирующие выплаты.

Разовые стимулирующие выплаты могут устанавливаться по следующим основаниям:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Колледжа;
- за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Колледжа;
- в целях социальной защиты;
- за подготовку, написание и издание учебников, учебных и методических пособий;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников Колледжа;
- за особые заслуги перед колледжем;

- единовременная поощрительная надбавка в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием со дня рождения и др.);
- в связи выходом на пенсию;
- за выполнение сверхплановых заданий директора;
- в связи с завершением учебного года;
- в связи с завершением финансового года;
- 

3

а подготовку объектов к зимнему сезону;

- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения вступительных испытаний;
- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных мероприятий для студентов или сотрудников;
- за досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов, установок и оборудования Колледжа силами своих работников;
- за увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием обучающихся на платной основе;
- за обеспечение внебюджетной деятельности Колледжа;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг, иных видов образовательной деятельности;
- за успехи в труде, отмеченные приказом Учредителя;
- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников;
- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями работника.

#### 4.2. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на определенный срок.

Виды стимулирующих выплат, утверждаемых директором колледжа на учебный год:

- выплата за особый режим работы;
- выплата за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за особо важные, сложные или срочные работы;
- выплата за интенсивность труда;
- выплата за высокий профессионализм и качество работы;

- надбавка за классность водителям;
- за Почетные звания «Заслуженный работник... Российской Федерации», «Заслуженный деятель... Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник СПО Российской Федерации»- в размере 30% от базового оклада;
- за Почетные спортивные звания РФ, СССР в размере 15% от базового оклада;
- за Ведомственные знаки отличия в труде- 15% от базового оклада;
- выплата за интенсивность работы в должности заместителя директора, главного бухгалтера, заведующего отделением, старшего бухгалтера, заведующего мастерскими, руководителя физического воспитания;
- надбавка в целях социальной защиты;
- выплата работникам, заключившим с ГБОУ СПО «СПАСК», договор о полной материальной ответственности, устанавливается в размере 30% от должностного оклада;
- за расширение зон обслуживания;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве поощрения за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок производится в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

#### **5. Условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера**

Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора, заместителей директора и главного бухгалтера с учетом целевых показателей эффективности деятельности колледжа.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру производятся в соответствии с пунктом 4.1 и 4.2.



Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа, за счет субсидий бюджета Санкт-Петербурга и средств от предпринимательской деятельности.

## **6. Критерии оценки эффективности работы педагогических работников колледжа**

Для учета результативности труда преподавателей и сотрудников колледжа рассматриваются следующие показатели:

### **1. Преподаватели:**

#### **1. Успешность учебной работы до 20 баллов**

- Качество учебной работы за полугодие

Средний балл по всем учебным группам преподавателя:	Балл результативности
3-3,5	5
3,51-4	10
4,1-5	20

#### **2. Результативность внеклассной работы со студентами до 10 баллов**

Конкурсы, конференции	2
Олимпиады	2
Предметные недели	2
Спортивные мероприятия	2
Экскурсии по дисциплине	2

#### **3. Обобщение и распространение педагогического опыта до 10 баллов**

Проведение открытых уроков	2,5
Выступление на педсоветах	2,5
Участие в работе цикловой комиссии и методического совета	2,5
Участие в конкурсе «Преподаватель года»	2,5

**4. Участие в научно-исследовательской и методической работе до 10 баллов**

Наличие собственных методических и дидактических разработок	2,5
Наличие авторских учебных программ	2,5
Разработки по теме самообразования	2,5
Участие в конкурсе методических разработок	2,5

**5. Использование современных образовательных технологий в процессе обучения до 15 баллов**

- Использование современных педагогических технологий (представление материала из опыта работы)	5
- Использование информационных технологий	5
- Применение мультимедийных средств обучения, использование видео-аудио аппаратуры, накопление и расширение фондов видео и аудиотек	5

**6. Повышение квалификации, профессиональная подготовка, квалификационная категория до 10 баллов**

**7. Отношение к должностным обязанностям до 10 баллов**

Своевременное и качественное оформление учебной документации: рабочие программы, календарно-тематические планы, журналы учебных групп	2
Своевременное представление отчётной документации	2
Сохранность оборудования учебного кабинета	2
Трудовая дисциплина	2

Обеспечение безопасности образовательного процесса	2
--	---

**8. Субъективная оценка результатов работы до 5 баллов**

- Результаты анкетирования студентов
- Соблюдение педагогической этики

**9. Показатель интенсивности работы: коэффициент на сумму баллов по всем показателям равный количеству ставок работника ( 0,25; 0,5; 1,0; 1,25; 1,5)**

**2. Методист:**

За оптимальный общий уровень деятельности:

1. За организацию и эффективную работу Колледжа молодого преподавателя
2. За эффективную помощь преподавателям по разработке методических материалов и подготовке их к изданию
3. За организацию консультационной работы для преподавателей в определении содержания, форм, методов и средств обучения
4. За создание фонда учебных пособий
5. За организацию и проведение конкурсов «Преподаватель года», учебно-методических разработок
6. За качественное составление и своевременное представление отчётности
7. За проведение мониторинга качества преподавания
8. За накопление и систематизацию нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность, тематических периодических изданий
9. За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе

**3. Бухгалтер, бухгалтер-кассир:**

За оптимальный общий уровень деятельности;

1. За работу повышенной материальной и юридической ответственности, достоверный учет смет доходов и расходов по бюджету учреждения;
2. За своевременное начисление заработной платы с учетом новых вводных данных;
3. За внедрение современных средств автоматизации учетных работ, прогрессивных форм и методов учета;
4. За обслуживание нескольких счетов в учреждениях банка и казначейства, деятельность по привлечению внебюджетных средств;
5. За составление и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности и отчетности, не входящей в перечень установленной государственной отчетности;

6. За составление и своевременное предоставление отчетности в налоговые органы;
7. За правильное исчисление и своевременное перечисление налоговых платежей по бюджетной и внебюджетной деятельности;
8. За правильное исчисление и своевременное предоставление сведений в ПФ и НДФЛ в налоговую инспекцию;
9. За ведение документов по внебюджетным средствам

#### **4. Обслуживающий персонал:**

За оптимальный общий уровень деятельности;

1. За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа;
2. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
3. За высокое качество генеральных уборок и подготовки колледжа к новому учебному году;
4. За безаварийную работу.

#### **5. Заведующий библиотекой, библиотекарь:**

1. За оптимальный общий уровень деятельности;
2. За обеспеченность образовательного процесса учебной литературой
3. За работу по обновлению учебной литературы по дисциплинам;
4. За своевременное и в достаточном количестве обеспечение студентов учебниками;
5. За своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и администрации колледжа;
6. За оформление тематических выставок;
7. За выполнение плана работы библиотеки;
8. За сохранность библиотечного фонда;
9. За высокую читательскую активность студентов.

**Схема**  
**расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**  
**ГБОУ СПО «СПАСК»**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Среднее специальное образование	1,28	1,28	1,28
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,45	0,15
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,40	0,12
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	0,08
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,30	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,25	0,00

2.2	Коэффициент специфики работы	Профессиональные образовательные учреждения		0,15-0,20	
		Работники, не имеющие высшего образования и замещающие должность мастера производственного обучения, имеющего высший или предшествующий ему разряд		0,30	
		Педагогические работники, осуществляющие воспитательную работу		0,25-0,35	
		Помощники воспитателей, участвующие в организации образовательного процесса		0,30	
		Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии		0,20	
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,30; 0,35*	0,30; 0,35*	-
		ведущая категория	0,25	0,25	
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	-
кандидат наук	0,35	0,35			
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	<b>Группа 1</b>		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		<b>Группа 2</b>			
		Уровень 1 - руководители	0,60		

		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		<b>Группа 3</b>			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		<b>Группа 4</b>			
		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	-	-