

	Комитет по образованию
	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и прикладных технологий» (Колледж туризма и прикладных технологий Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТО

Советом
 Колледжа туризма и прикладных
 технологий Санкт-Петербурга
 Протокол от «20» марта 2025 г.
 № 05

УТВЕРЖДАЮ

Директор
 Колледжа туризма и прикладных
 технологий Санкт-Петербурга
 «20» марта 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников

Регистрационный № 51-2025

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия, инициалы</i>
<i>Разработал</i>	<i>Главный бухгалтер</i>	<i>Рудина Т.Е.</i>

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее - Положение) определяет условия оплаты труда работников Санкт-Петербургского государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Колледж туризма и прикладных технологий» (далее – Колледж), порядок и критерии начисления работникам компенсационных и стимулирующих выплат (включая премирование персонала), установления гарантий и компенсаций работникам, осуществления выплат социального характера (включая материальную помощь), а также определяет источники финансирования названных выплат.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Колледже трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники).

С учетом особенностей трудовой деятельности работники Колледжа делятся на следующие категории:

- руководители;
- специалисты (в том числе педагогические работники);
- служащие;
- рабочие.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Уставом Колледжа;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273 ФЗ от 29.12.2012г.;
- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2021г. № 621 «О мерах по реализации постановления Правительства РФ от 07.07.2021г. № 1133»;

- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012 – 2018 годы»;

- Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- Приказом Минпросвещения России от 14.04.2023г. №272 «Об утверждении аккредитационных показателей, методики расчета и применения аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования»;

- Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023г. №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 31.08.2023г. № 1157-р «Об утверждении Административного регламента Комитета по образованию по предоставлению государственной услуги по организации и проведению аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, педагогических работников частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 20.08.2013г. № 1885-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 22.08.2013г. №1907-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

1.4. В случае внесения изменений в федеральные и региональные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в государственных учреждениях, настоящее Положение подлежит пересмотру путем внесения в него необходимых изменений и дополнений.

1.5. С введением настоящего Положения, ранее действовавшее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (утвержденное 30.08.2023г.) утрачивает силу с момента утверждения настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа

Системы оплаты труда работников Колледжа включают в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих утвержденной приказом директора Колледжа «О системе оплаты труда работников Колледжа».

Оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих утвержденной приказом директора Колледжа «О системе оплаты труда работников Колледжа».

Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих устанавливается исходя из величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Базовый оклад исчисляется умножением базовой единицы на базовый коэффициент.

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Колледжа определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05.10.2005г. № 531-74.

Базовый коэффициент - коэффициент уровня образования. Определяется на основании документа об образовании работника.

Повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа (K1);
- коэффициент специфики работы (K2);
- коэффициент квалификации работника (K3);
- коэффициент масштаба управления (K4);
- коэффициент уровня управления (K5).

Должностные оклады работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

2.1. Должностной оклад работника категории «руководитель».

Размер должностного оклада руководителей устанавливается исходя из величины базового оклада, коэффициента специфики работы, коэффициента квалификации, коэффициента масштаба управления и коэффициента уровня управления.

Исчисляется по формуле: базовой оклад + базовой оклад * (K2 + K3 + K4 + K5)

Коэффициент специфики работы (K2) устанавливается в соответствии с приложением №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256.

Коэффициент квалификации (K3) определяется на основании аттестации руководящих работников (квалификационная категория), или на основании дипломов за ученую степень (доктора, кандидата наук), или на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (Народный, Заслуженный), о награждении ведомственным знаком отличия в труде.

Размер коэффициента 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 в соответствии со статьей 3 Закона от 12.10.2005г. №531-74.

Размер коэффициента масштаба управления (K4) устанавливается в соответствии с приложением №1 к постановлению Правительства СПб от 08.04.2016г. № 256.

Размер коэффициента уровня управления (K5) устанавливается в соответствии с приложением №1 к постановлению Правительства СПб от 08.04.2016г. № 256.

2.2. Должностной оклад работника категории «специалисты».

Размер должностного оклада специалистов устанавливается исходя из величины базового оклада, коэффициента стажа (общий трудовой или по специальности), коэффициента специфики работы и коэффициента квалификации.

Исчисляется по формуле: базовой оклад + базовой оклад * (K1 + K2 + K3)

Коэффициент стажа (K1) устанавливается на основании стажа работы работника.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности, 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 так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Педагогическим работникам учитывается педагогический стаж работы. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии с действующими нормативными документами. При определении стажа педагогических работников, обеспечивающих освоение обучающимися профессиональных модулей образовательных программ среднего профессионального образования, учитывается стаж работы в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности в соответствии с приказом Минпросвещения России от 14.04.2023г №272.

Специалистам по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Коэффициент специфики работы (К2) устанавливается в соответствии с приложением №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256.

Коэффициент квалификации (К3) определяется на основании аттестации работников (квалификационная категория), или на основании дипломов за ученую степень (доктора, кандидата наук), или на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (Народный, Заслуженный), о награждении ведомственным знаком отличия в труде.

Размер коэффициента 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 в соответствии со статьей 3 Закона от 12.10.2005г. №531-74.

2.2.1. Оплата труда преподавателей.

Оплата труда преподавателей производится на основании данных о размере должностного оклада и объеме учебной нагрузки на один учебный год.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

Размер средней месячной заработной платы преподавателей определяется исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 ч.

Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается пропорционально отработанному времени из расчета средней месячной заработной платы.

Педагогическая работа руководящих и других работников Колледжа оплачивается дополнительно на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

2.3. Должностной оклад работника категории «служащие».

Размер должностного оклада служащих устанавливается исходя из величины базового оклада, коэффициента стажа (общий трудовой или по специальности), коэффициента специфики работы и коэффициента квалификации.

Исчисляется по формуле: базовой оклад + базовой оклад * (K1 + K2 + K3)

Коэффициент стажа (K1) устанавливается на основании стажа работы работника.

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 так далее). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Коэффициент специфики работы (K2) устанавливается в соответствии с приложением №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256.

Коэффициент квалификации (K3) определяется на основании дипломов за ученую степень (доктора, кандидата наук), или на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (Народный, Заслуженный), о награждении ведомственным знаком отличия в труде. Размер коэффициента квалификации (K3) устанавливается путем суммирования коэффициента за ученую степень с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона от 12.10.2005г. №531-74.

2.4. Оплата труда работника категории «рабочие».

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

Тарифный коэффициент определяется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии с приложением №2 к Закону от 12.10.2005г. № 531-74.

Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяется коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации в соответствии с приложением №6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих, согласно приложению №5 и на коэффициент

квалификации, согласно приложению № 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256.

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

Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих в соответствии со статьей 4 Закона от 12.10.2005г. №531-74.

2.5. Приказом директора для отдельных работников может быть введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один календарный год. Для этих работников оплату труда производиться из расчета тарифной ставки (оклада) пропорционально отработанному времени, путем умножения часовой тарифной ставки на количество часов, отработанных сотрудником за месяц. Часовая тарифная ставка определяется путем деления тарифной ставки (оклада) на нормативное количество часов в календарном месяце по производственному календарю.

2.6. Молодым специалистам - сотрудникам, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

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

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трёх лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

- работа в Колледже является основным местом работы.

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложению №9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256.

2.7. В соответствии с Региональным соглашением Правительства Санкт-Петербурга, общественной организацией Межрегионального Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединения организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов» и регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» производится ежемесячная доплата до уровня минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге за счет фонда надбавок и доплат, сотрудникам Колледжа, имеющим заработную плату ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге, при условии выполнения ими нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Работникам сверх должностных окладов, тарифных ставок могут устанавливаться следующие выплаты:

- обязательные гарантированные законом доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;
- социальные выплаты, гарантированные законом.

3.1. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплаты устанавливаются на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с ст. 147 Трудового кодекса РФ.

3.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00ч. до 06.00ч.) в размере 40% от часовой тарифной ставки.

В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день устанавливается доплата в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Сверхурочной работой является работа, производимая работником за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу работникам устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150% часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200% часовой ставки.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Указанные доплаты не производятся работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

3.3. Доплаты работникам при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей).

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон приказом директора.

Доплаты педагогическим работникам за руководство методическими комиссиями, ведение кабинетов, за проверку письменных работ по русскому языку, математике, иностранным языкам, физике и химии, за наставничество, устанавливаются приказом директора в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат на текущий год. Размер доплат устанавливается два раза в год (на 01 сентября и на 01 января) персонально по каждому педагогическому работнику.

Доплата за счет средств субъекта за классное руководство педагогам, осуществляющим функции классного руководителя, производится включением в расчет должностного оклада повышающего коэффициента равного 0,29 пропорционально нагрузке, но не более чем на одну ставку заработной платы.

Доплата за счет федеральных средств за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, выплачивается в размере 5000,00 рублей за каждую учебную группу, но не более двух групп.

3.4. Доплаты работникам за дополнительную работу могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год, на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы.

Размер доплаты утверждается приказом директора на основании представленных служебных записок от руководителей. Размер доплаты руководителям устанавливается непосредственно директором.

Единовременные доплаты работникам выплачиваются за выполнение дополнительной работы. Размер доплаты утверждается приказом директора на основании представленных служебных записок от руководителей.

3.5. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Вопросы установления выплат стимулирующего характера должны обоснованно аргументироваться руководителем подразделения в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты за эффективность деятельности работников устанавливаются в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности работников Колледжа.

За счет средств фонда надбавок и доплат, а также при наличии экономии фонда заработной платы работникам может выплачиваться премия:

- по итогам работы в течение календарного года
- к профессиональным и государственным праздникам
- к юбилейным датам со дня рождения
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- за профессионально выполненную работу
- за своевременную и качественную подготовку документации в период проведения проверок колледжа контролирующими органами
- за подготовку и оформление документов к процедуре лицензирования, аккредитации
- за своевременную подготовку учебных корпусов колледжа к новому учебному году
- за участие в конкурсах педагогических достижений
- за подготовку победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, олимпиад и т.п.
- за качественное и оперативное выполнение особо срочных работ

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, конференций, семинаров, выставок, олимпиад и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения
- за активное участие в воспитательной работе со студентами и проведении мероприятий воспитательного характера.

Размер премии может устанавливаться с учетом фактически отработанного времени в процентном отношении к должностному окладу, а также в абсолютном денежном выражении. Размер премий рассматривается на заседании Совета Колледжа или на основании представленных служебных записок от руководителей и оформляется приказом директора.

Не начисляются премии работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или иного наркотического опьянения;
- опоздание к началу рабочего дня без предупреждения непосредственного руководителя;
- невыполнение распоряжений руководителя;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника трудовых обязанностей.

3.6. Социальные выплаты, гарантированные законом.

Меры социальной поддержки педагогических работников осуществляются в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013г. № 773 "О мерах по реализации главы 9 "Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений" Закона Санкт-Петербурга "Социальный кодекс Санкт-Петербурга".

4. Материальная помощь

В целях социальной поддержки из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- причинение значительного ущерба жилищу работника в результате пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;
- смерть близких родственников (смерть работника, бывшего работника - пенсионера);
- трудное финансовое положение по семейным обстоятельствам;
- длительное заболевание или получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника.

Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника необходимо представить копию свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родственные связи.

Решение о выплате материальной помощи работнику принимается директором и оформляется приказом.

5. Прочие условия оплаты труда

Для работников, фонд оплаты которых формируется за счет средств от иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда и материального стимулирования применяется в соответствии с настоящим Положением.

Оплата труда высококвалифицированным специалистам, привлекаемым к проведению:

- консультирования,
- учебных занятий в объеме не более 300 часов в год,
- преддипломной практики обучающихся,
- рецензирования выпускных квалификационных работ обучающихся,
- государственной итоговой аттестации обучающихся, в том числе демонстрационного

экзамена, в качестве председателя или члена государственной экзаменационной комиссии, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, согласно приложению № 8 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256.

В соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. №41 трудовой договор с лицами, привлекаемыми к педагогической работе на условиях почасовой оплаты не заключается, в связи с чем с названными лицами заключаются договоры возмездного оказания услуг, в которых стороны договора согласовывают конкретные условия почасовой оплаты за оказанные услуги.

Для учета дополнительно выполняемых работ (оказываемых услуг) штатными сотрудниками колледжа оформляется договор возмездного оказания услуг, оплачиваемый за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Выплаты по договору облагаются страховыми взносами, включаются в фонд заработной платы и не учитываются при расчете среднедневного заработка. Работа внештатных сотрудников без занятия штатной должности, оплачиваемая за счет средств от иной приносящей доход деятельности, оформляется договором возмездного оказания услуг, облагается страховыми взносами и включается в фонд заработной платы.