

Принято
Решением Общего
Собрания от 17.04.23
Протокол №5

Согласовано
Председатель ПК
ПРООКОМ
ГБОУ школы №65
№ 65
Цой И.Д.
17.04.2023 год

Утверждено
Директор ГБОУ
школы №65
Базунова Г.Н.
приказ от 17.04.2023
№ 120/1-ШК

**Положение о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 65 с углубленным изучением
французского языка Выборгского района Санкт-Петербурга
(с изменением на 10.02.2023 года)**

Санкт-Петербург

2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 65 с углубленным изучением французского языка Выборгского района (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
- Законом «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2012 г.;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга» (с изменениями);
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Уставом школы;
- И другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2 Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3 Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении.

1.4 Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

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

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- ФОТ работников складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат (надтарифного фонда);

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее - надтарифный фонд) - сумма денежных средств,

направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- компенсационные выплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда и характером отдельных работ;

- стимулирующие выплаты - дополнительные выплаты к окладам носящие постоянный или временный характер, связанные с качеством труда, его интенсивностью и результативностью.

1.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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».

1.6. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственном бюджетном образовательном учреждении, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются **приложением №5** к Положению.

1.7. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.8. Образовательное учреждение в пределах средств направляемых на оплату труда самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего и компенсирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

1.9. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.10. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Выборгского района.

1.11. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.12. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.13. Учебная нагрузка педагогических работников, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

1.14. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы которой регулируется образовательным учреждением.

1.15. Порядок оплаты дополнительных образовательных услуг определен Положением «Об оказании платных дополнительных образовательных услугах в ГБОУ школа №65».

2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1 Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №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 учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями).

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1.1 Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне - профессионального

образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае, если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

2.1.2. Повышающие коэффициенты

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

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

2.2 Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.2.1 Должностной оклад работника категории "Руководитель"

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главный бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - 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 Положению.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.2.2 Должностной оклад работника категории "**Специалист**" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

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.

2.2.3. Должностной оклад работника категории «**Служащий**» исчисляется по формуле:

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

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.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (Приложение 1).

Основным документом для определения **стажа педагогической работы** является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Стаж педагогической 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 образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а так же сведения на основании которых выдана справка о работе.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается **общий стаж работы по занимаемой должности.**

Коэффициент стажа работы по стажевой группе «от 0 до 2 лет» устанавливается педагогическим работникам государственного бюджетного образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет определяется в следующем порядке:

- по категории работников «специалисты», «служащие» - 0,05;
- работники, относящиеся к категории «молодой специалист», за исключением педагогических работников – 0,15;
- педагогические работники, относящиеся к категории «молодой специалист» - 0,33.

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к Положению.

2.4.1 Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада работникам, осуществляющим воспитательную работу: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана (в т.ч. учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому).

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры - стажировки - 0,25;

- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста – 0,2667;

- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемое дипломом бакалавра - 0,2858;

- учителям (преподавателям) со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

2.4.2 Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях (всем педагогическим работникам работающим по основной должности, а так же работающим на условиях внутреннего совместительства), указанным в пунктах приложения 2 к Постановлению.

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

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры - стажировки - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста – 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемое дипломом бакалавра - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с неполным или незаконченным высшим образованием, подтверждаемым документом, выданным до 01.09.2013года – 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с начальным профессиональным образованием - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним (полным) общим образованием, подтверждаемое аттестатом о среднем образовании - 0,011;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании - 0,011.

Руководящим работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства по педагогической должности коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается только по педагогической должности.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается **по основному месту работы педагогическим работникам**, осуществляющим подготовку к образовательному процессу.

2.4.3 Коэффициент специфики 0,2 от базового оклада устанавливается работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (индивидуальное обучение на дому).

2.4.4 Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (изменениями), 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). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 4 к Положению.

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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов Квалификационного справочника. В случае применения внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011г. № 251 н.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

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 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.6.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №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

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

Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

2.6.3. Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

2.6.4. Установление дополнительных выплат работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

2.6.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования

тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанный в приложении 6 Положения. При этом в случае наличия у рабочего учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

2.7 Формирование фонда оплаты труда

2.7.1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее – надтарифный фонд).

При формировании ФДО работников учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент 1,3 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Положению.

Величина надтарифного фонда устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{Надтарифный фонд} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

2.7.2. Формирование надтарифного фонда.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, а так же в соответствии с Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам ОУ на учебный год устанавливает следующие выплаты:

Компенсационные выплаты

1) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательного учреждения могут руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

2) - за работу не входящую в круг обязанностей:

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

Стимулирующие выплаты.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- качественное, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в учетном периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение учетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Премияльные выплаты.

Премияльные выплаты сотрудникам осуществляются при наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премии по итогам работы:

- премирование производится в процентах к ставке заработной платы или в абсолютных величинах за общие результаты труда за конкретный период времени (четверть, год)
- распределение премий по итогам работы производится руководителем с учетом мнения комиссии учреждения по вопросам установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, и профсоюзного комитета ОУ.

Премии за долголетний, добросовестный труд и в связи с юбилеем работника (50,55,60 лет) или выходом на пенсию устанавливаются Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам ОУ.

2.7.3 Денежное вознаграждение за классное руководство.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организация выплачивается из расчета 5 тысяч рублей в месяц за полностью отработанное в календарном месяце время, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Оно является составной частью заработной платы педагогического работника и учитываться при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме.

Классное руководство относится к выплатам компенсационного характера. Выплата предусмотрена за счет средств федерального бюджета. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника (более 2 недель), осуществляющего классное руководство, возлагается приказом руководителя на другого педагогического работника с выплатой ему за классное руководство пропорционально времени замещения.

2.8 Порядок выплаты

2.8.1. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на банковский счет(пластиковую карту). Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.8.2. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

2.8.3. Начисление пособия по временной нетрудоспособности производится в течение 10 календарных дней со дня предоставления листка нетрудоспособности, выплата пособия производится в ближайший день выплаты заработной платы, следующей за датой представления надлежащим образом оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию ОУ.

2.8.4. Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается одновременно с выплатой заработной платы в месяц его начисления.

2.9 Заключительные положения

2.9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

2.9.2. Любые изменения вносятся в настоящее положение на основании приказа Директора ОУ и доводятся до сведения всех работников.

2.9.3. Вопросы оплаты труда работников, не урегулированные настоящим Положением, регулируются администрацией Выборгского района в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.9.4. Составной частью Положения об оплате труда работников образовательного учреждения является:

- Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам ОУ на учебный год.

**Базовый коэффициент , устанавливаемый
работникам образовательного учреждения (К=1)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры – стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием.	1,60	1,60	1,60
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=2)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

Приложение 2.

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=3)

Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
2	3
Общеобразовательные учреждения, в том числе:	
Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации	0,20
Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу начального общего образования	0,20
Педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу <1>	0,01-0,02
Педагогическим работникам, реализующим дополнительные образовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу б	0,5
Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29

Примечания:

<1> Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6 Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

**Предельный диапазон коэффициента специфики
в образовательном учреждении**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специали сты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,5	от 0 до 1,5	от 0 до 1,5

Коэффициент масштаба управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=5)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
	Уровень 1 - руководители	0,80		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Группа 2			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
	Группа 3			
	Уровень 1 - руководители	0,55		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
	Группа 4			
	Уровень 1 - руководители	0,50		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		

Коэффициент уровня управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=6)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
		ели	сты	е

2	3	4	5	6
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Приложение 4.

Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=4)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
	высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
	ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
	первая категория, II класс	0,20	0,20	
	вторая категория, III класс	0,15	0,15	
	За ученую степень:			
	доктор наук	0,40	0,40	-
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении, определяемые в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательного учреждения

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

Примечания:

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.
4. Ставки почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы определяются в размере 1-1,4 процента от базовой единицы.
5. Оплата труда: членов жюри конкурсов и смотров и рецензентов конкурсных работ, а также специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, аттестации и аккредитации образовательных учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов)
рабочих образовательного учреждения**

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15