

ПРИНЯТО
решением
Педагогического
Совета ГБОУ школы № 555
Приморского района Санкт-Петербурга
протокол № 1 от 10.01.2017

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ школы № 555
«Белогорье» Приморского
района Санкт-Петербурга
 **Е.В. Андреева**



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 555
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА
«БЕЛОГОРЬЕ»
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2017 ГОД

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 555 с углубленным изучением английского языка «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга №1863-р от 30.06.2016г., с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном и городском уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», Письма Минобразования РСФСР от 18.06.1991 № 187/4-14пк и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.
- Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01 января 2017 года.
- Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.
- Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.
- 1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.
- 1.3. 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, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;

- 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 Приложениями №1-10 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» и Методическим рекомендациям к Постановлению.
- 1.4. Учреждение в пределах полученных субсидий на выполнение государственного задания, субсидий на иные цели, собственных доходов самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга.
- 1.5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.
- 1.6. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Приморского района Санкт-Петербурга.
- 1.7. 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.
- 1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.
- 1.9. 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.
- 1.10. В Положении используются следующие основные понятия:
- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
 - **окладная система оплаты труда** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
 - **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом 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)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- **фонд должностных окладов (далее – ФДО)** — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)** — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.11. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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».

1.12. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N1671.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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»

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Согласно статье 136 ТК РФ установленная работникам Учреждения заработная плата согласно тарификации, выплачивается два раза в месяц. Установлены следующие сроки выплаты заработной платы – 27-го числа отчетного месяца заработная плата за первую половину месяца, 12-го числа следующего месяца за отчетным производится окончательный расчет. Размер заработной платы за первую половину месяца выплачивается как фиксированная сумма, составляющая 40-50 % от оклада (тарифной ставки), с удержанием пропорционально отработанному времени.

Тарификация учителей, прочих педагогических работников, специалистов, служащих, рабочих и прочего персонала производится 2 раз в год (на 01 января очередного

финансового года и на 01 сентября очередного учебного года), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае изменения заработной платы отдельных категорий работников составляется разовая тарификация с указанием изменений.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74 (с изменениями от 17.07.2013 г. № 448-81), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 и распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга №1863-р от 30.06.2016г. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1 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), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года N 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Приложением № 1 к Постановлению №256 от 08 апреля 2016 года.

Лицам, имеющим выданный до 01 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Лицам, получившим послевузовское профессиональное образование в аспирантуре и защитившим квалификационную работу (диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, по совокупности научных работ), имеющим документ государственного образца об ученой степени (диплом кандидата наук или диплом доктора наук), полученный до 01.09.2013 года, базовый коэффициент устанавливается как лицам, имеющим высшее образование, подтвержденное дипломом об окончании аспирантуры.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
Базовый коэффициент					
2.1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.2 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.

2.3 Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), 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. При определении стажа работников в расчет включается стаж по должностям, имеющим другое наименование, но схожим по должностным обязанностям (например: должностные обязанности нянечки в детском саду или детском доме соответствуют должностным обязанностям помощника воспитателя, должностные обязанности руководителя кружка соответствуют должностным обязанностям педагога дополнительного образования).

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,33 устанавливается следующим категориям работников:

- педагогическим работникам, получившим впервые высшее профессиональное педагогическое 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 по специальности не позднее 3-х лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- место работы в ГБОУ школе № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга является основным местом работы;
- статус молодого специалиста подтвержден дополнительно распоряжением Администрации Приморского района.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.3.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

2.4 Коэффициент специфики работы (КЗ)

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

Коэффициент специфики работы в размере 0,3077 педагогическим работникам, которые имеют среднее специальное профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях.

Коэффициент специфики работы в размере 0,2 педагогическим работникам, которые имеют среднее специальное профессиональное образование и замещающим должности воспитателя детского сада, то есть работающим на этих должностях.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,3077 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке учителям, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях и зависит от уровня образования:

Образование	Коэффициент образования	Учителя, осуществляющие воспитательную работу
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	0.2500
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1.5	0.2667
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1.4	0,2858

Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1.3	0.3077
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1.28	
Среднее (полное) общее образование	1.04	
Основное общее образование	1.0	

Устанавливаются следующие коэффициенты специфики работы педагогическим работникам:

- Педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии – 0,20 - коэффициент устанавливается руководителем образовательного учреждения, при условии применения педагогическим работником новых технологий;
- учителям, осуществляющим обучение на дому – 0,20 устанавливается приказом руководителя;
- работники, владеющих иностранным языком(учителям иностранного языка) - 0,30;
- педагогическим работникам структурного подразделения детский сад, осуществляющим подготовку к образовательному процессу – 0,5;
- помощникам воспитателей структурного подразделения детский сад, участвующим в организации образовательного процесса –0,30;
- педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу от 0,01 до 0,02, в зависимости от уровня образования по основному месту работы, при работе на 1 ставку:

Образование	Коэффициент образования	Учителя, осуществляющие воспитательную работу
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	0,01
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1.5	0,01
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1.4	0,01
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов среднего звена	1.3	0,01
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1.28	0,01

Среднее (полное) общее образование	1.04	0,011
Основное общее образование	1.0	0,011

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 постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Пример: для учителя начальных классов со средним специальным образованием, работающего в школе, коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за среднее специальное образование 0,3077 и 0,01, коэффициента за применение новых технологий в образовательном процессе 0,20, коэффициент специфики составит 0,7177.

Для работников, владеющих иностранным языком (учителям иностранного языка) при тарификации консультаций в группах продленного дня коэффициент 0,30 не устанавливается.

2.5 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 (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 пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

При аттестации на высшую квалификационную категорию, устанавливается коэффициент- 0,35;

При аттестации на первую квалификационную категорию, устанавливается коэффициент- 0,20;

При наличии второй квалификационной категории, устанавливается коэффициент- 0,15.

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, за ведомственные знаки отличия в труде в соответствии со статьей 5 Закона СПб от 09.10.2006г. № 447-70 (ред. От 14.02.2012г.).

2.6 Должностной оклад работника категории «руководитель» определяется согласно Приложению №3 и №4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 (соответствует 1 группе оплаты труда руководителей).

Масштаб управления (К5)

Должности:

- Руководители 1-го уровня
- Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования.
- Руководители 2-го уровня

- Заместитель руководителя (директора, 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:

$Орук = Бо + Бо \times К3 + Бо \times К4 + Бо \times К5 + Бо \times К6$, 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 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года №256.

Группа 1	
Уровень 1 - руководители	0,80
Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40

К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года №256.

Уровень 1 - руководители	0,70
Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

- 2.7 Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4$, 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.

- 2.8 При отнесении работников к категории служащих руководствоваться Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 года № 550н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

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

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада¹;

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

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

- 2.9 Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

- 2.9.1 Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и

¹ При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

- 2.9.2 Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

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.

- 2.9.3 При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 N 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.
- 2.9.4 Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.
- 2.9.5 Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.
- Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанный в приложении к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.
- 2.10 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 данное учреждение является местом основной работы.

РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат

- 3.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.
- 3.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:
- $$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$
- где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение, временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ, письмо Минобразования РСФСР от 18.06.1991 № 187/4-14пк);
- доплата за заведование кабинетом;
- доплата за классное руководство;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за руководство методическим объединением;
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- материальная помощь.

3.4. Условия установления выплат:

3.4.1. 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.

3.4.2. 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. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения до 12 % должностного оклада работника.

3.4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.4. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника в период отпуска выплачивается в сумме составляющей разницу в окладах.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации Приморского района;

- премия работникам Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;

РАЗДЕЛ 4. Доплаты

- 4.1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.
- 4.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.
- 4.4. Ежемесячно с показателями эффективности, указанными в пункте 5.5 положения производятся следующие доплаты:
 - за классное руководство;
 - за проверку тетрадей;
 - за заведование кабинетом и лабораториями;
 - за замещение, совмещение – почасовая оплата;
 - за руководство методическими объединениями.

Сумма доплат устанавливается следующим образом:

- за классное руководство – классному руководителю 40 руб. за каждого учащегося (начисляется путем умножения 40 руб. и количества учащихся в классе на первое число каждого месяца, утверждаемое приказом руководителя).
- за проверку тетрадей – в процентном соотношении от педагогической нагрузки, согласно тарификации. Применяются следующие размеры:

Категория работника	Предмет	Размер в % относительно нагрузки
Учитель	Русский язык	5
	Математика	4
	Иностранный язык	3
	Начальная школа	3

- за заведование кабинетом – устанавливается ежемесячная фиксированная доплата.
- 4.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 5. Надбавки

- 5.1. Работникам Учреждения в пределах выделенных субсидий могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера), личный вклад в развитие ОУ.
- 5.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Приморского района.
- 5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.
- 5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат на определенный период, согласно приказу руководителя в суммарном или процентном отношении от

должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

- 5.5. Надбавки за эффективную деятельность работников устанавливаются на основании суммы оценки показателей и критериев эффективности деятельности в процентном соотношении от ставки заработной платы, для педагогических работников в расчет принимается нагрузка в количестве 18 часов в неделю. При нагрузке менее 1 ставки или менее 18 часов в неделю в расчет принимается нагрузка, указанная в тарификации, но не более 1 ставки (не более 18 часов в неделю).
- 5.6. Критерии эффективности определены Положением «Об оценке эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ школы № 555 «Белогорье» Приморского района Санкт-Петербурга».
- 5.7. Надбавка может устанавливаться ежемесячно, на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда. Критерии устанавливаются комиссией в течение учебного года, критерии могут быть изменены, откорректированы. Оценка по критериям осуществляется в процентах от оклада на дату заседания комиссии.

РАЗДЕЛ 6. Компенсационные выплаты

- 6.1. Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются с целью обеспечения социально-экономической защиты работников за:
 - дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника;
 - временное увеличение объема работ;
 - расширение должностных обязанностей.
- 6.2. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:
 - стихийного бедствия;
 - хищения личного имущества;
 - причинения вреда здоровью;
 - продолжительной болезни;
 - бракосочетания;
 - смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).
- 6.3. Материальная помощь выплачивается в фиксированной сумме, с учетом стажа работы в ОУ и оформляется приказом директора.

РАЗДЕЛ 7. Премирование работников

- 7.1. Работникам могут выплачиваться ежеквартальные и разовые премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы.
- 7.2. Основаниями для премирования являются:
 - подведение итогов образовательного процесса;
 - выполнение методической и опытно-экспериментальной работы;
 - проведение мероприятий, подготовка к участию в олимпиадах и конкурсах различного уровня;
 - внедрение новых форм и методов обучения;
 - укрепление учебно-материальной базы;
 - сохранность имущества;
 - отсутствие в образовательном процессе случаев травматизма;
 - решение сложных организационно-управленческих вопросов;
 - результаты смотров, конкурсов, олимпиад - в соответствии с локальными актами школы;

- участие в мероприятиях, значительно повышающих имидж образовательного учреждения.
- 7.3. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения.
- 7.4. Премияльный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФДН за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.
- 7.5. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.
- 7.6. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:
 - к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.);
 - к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Протокол от

№ 1

