

СОГЛАСОВАНО
Председатель СМК
ГБОУ школы № 465
Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
на Общем собрании
работников образовательной
организации
Протокол № 1 от 29.08.2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ школы № 465
Санкт-Петербурга
И.В. Домничева
Приказ № 409 от 31.08.2016 г.



Н.В. Мизерина

ПОЛОЖЕНИЕ **о системе оплаты труда работников**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 465 Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании:

- статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями от 24 ноября 2008 года № 665);
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 года № 1601н);
- письма Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 года № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
- закона Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 17 июля 2013 года № 448-81);
- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13 марта 2007 года № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» (с изменениями от 10 декабря 2012 года № 1298);
- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования»;
- Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 465 Колпинского района Санкт-Петербурга, утвержденного распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 24.10.2014 года № 4757-р;
- других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2 Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственного бюджетного

общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 465 Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение).

1.3 Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского и 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.

1.4 Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, дополнительными соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

1.5 Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения соответствующих профсоюзов.

1.6 Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом.

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, 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 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

1.8 Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.

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

1.10 Порядок стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Колпинского района Санкт-Петербурга.

1.11 Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.12 Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.13 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, и оформляется в виде соглашения сторон.

1.14 В Положении используются следующие основные понятия:

– **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же 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 трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

– **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.15 Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом

Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов за педагогическую ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»

– 1.16 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 8 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

1.17 Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.19 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.

1.20 Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца 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.

1.21 Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца.

1.22 Тарификация работников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.23 В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

1.25 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.

2. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

– 2.1 Схема для расчета должностного оклада руководителей, специалистов и служащих (далее - работники) государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (принят ЗС СПб 05.10.2005) (с изменениями от 17 июля

2013 года № 448-81), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

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

2.3 Размер базового оклада работника государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.4 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);

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

2.5 Порядок определения коэффициента уровня образования работника (K1):

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
по программе 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

– 2.6 Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (K2 – коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (K3 – коэффициент специфики работы), квалификации (K4 – коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (K5 – коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (K6 – коэффициент уровня управления) в размере согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

2.7 Порядок определения коэффициента стажа работника (K2): для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж

педагогической работы. Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

– * Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с приложением № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, 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 образовательной организацией;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

– 2.8 Порядок определения коэффициента специфики работы работника (КЗ): размер коэффициента специфики работы (КЗ) устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»:

- учителям, осуществляющим индивидуальное обучение на дому – 0,20;
- работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов - 0,20;
- работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность воспитателя дошкольного отделения - 0,20;
- педагогические работники, применяющим в образовательном процессе новые технологии – 0,20;

- педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу:
 - 1) учителям с высшим образованием – 0,2667;
 - 2) учителям с высшим образованием по квалификации «бакалавр» – 0,2858;
 - 3) учителям со средним специальным образованием – 0,3077.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу устанавливается:

- 1) учителям – 0,01;
- 2) воспитателям дошкольного отделения – 0,5.

– Коэффициент специфики помощникам воспитателя за участие в реализации образовательных программ – 0,3.

– 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 от 08 апреля

2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

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.

2.8 Порядок определения коэффициента квалификации работника (К4): коэффициент квалификации работника (К4) 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.

Коэффициент за квалификационную категорию назначается после прохождения аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Коэффициент за ученую степень, коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР, коэффициент за ведомственный знак отличия в труде, коэффициент за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР назначается 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 квалификации работника (К4):

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшая категория	0,35	0,30	не учитывается
Первая категория	0,20	0,20	
Вторая категория	0,15	0,15	
Доктор наук	0,40	0,40	
Кандидат наук	0,35	0,35	
Заслуженный, мастер ...	0,30	0,30	
Народный	0,40	0,40	
Знаки отличия в труде	0,15	0,15	
			0,15

2.9 Должностной оклад работника категории "руководитель" исчисляется по формуле:

Орук = Бо + Бо х К3 + Бо х К4 + Бо х К5 + Бо х К6, где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;
 К3 – коэффициент специфики работы;
 К4 – коэффициент квалификации работника;
 К5 – коэффициент масштаба управления;
 К6 – коэффициент уровня управления.

– 2.10 Порядок определения коэффициента масштаба управления (К5): размер коэффициента масштаба управления (К5) устанавливается в соответствии с группой, к которой отнесено образовательное учреждение в соответствии с приложением 3 и в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Общеобразовательные учреждения	Свыше 400	До 400	До 300	-

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категории работников (руководители)
<u>Группа 1</u> Уровень 1 - руководители Уровень 2 - заместители руководителей Уровень 3 - руководители структурных подразделений	 0,80 0,60 0,40

– 2.11 Порядок определения коэффициента уровня управления (К6): размер коэффициента уровня управления (К6) устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категории работников (руководители)
Уровень 1 - руководители Уровень 2 - заместители руководителей Уровень 3 - руководители структурных подразделений	 0,70 0,50 0,30

2.12 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.

2.13 При отнесении работников к категории "специалист" следует руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 года № 761н).

2.14 Должностной оклад работника категории "служащий" (учебно-вспомогательный персонал) исчисляется по формуле:

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

3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

3.1. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 17 июля 2013 года № 448-81):

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

3.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общепрофессиональным профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года № 665).

3.3. Размер тарифной ставки (базового оклада) рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется по формуле:

$Бо = Б \times К1$, где:

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

К1 – коэффициент разряда оплаты труда

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.

3.4. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений следует также руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15 апреля 1993 года № 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.

– 3.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда (на основе аттестации рабочих мест), 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 1 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

– 3.6. 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 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

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

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

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей образовательного учреждения	Предельный уровень
1.	Группа 3	В кратности 4

5. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении

№ п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров,	Для доцентов, кандидатов	Для лиц, не имеющих

		докторов наук	наук	ученой степени
1.	Обучающиеся в общеобразовательном учреждении	7	5	3

6. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов образовательного учреждения

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1.	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

*Молодые специалисты - работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее профессиональное 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 организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы.

7. Фонд надбавок и доплат

4.1. 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.

4.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}, \text{ где:}$$

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.

4.3. 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);

- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);

- доплата за заведование кабинетом;

- доплата за классное руководство;

- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);

- единовременная премия;

- ежеквартальная премия;

- материальная помощь;

- надбавки, за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.4 Условия установления выплат:

4.4.1 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.

4.4.2 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.

4.4.3 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.

4.4.4 Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФНД на период отпуска, командировок и т.п.

4.5 Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

– премия директору образовательного учреждения по распоряжению главы администрации Колпинского района;

– премия заместителям директора образовательного учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;

– премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;

– премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;

- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

8. Доплаты

5.1 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.

5.2 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.

5.3 Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

5.4 Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

- за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- за заведование кабинетом.

5.5 Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

9. Надбавки

6.1 Работникам образовательного учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

6.2 Директору образовательного учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Колпинского района.

6.3 Выплаты за высокую результативность, эффективность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

6.4 Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

6.5 Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

10. Компенсационные выплаты

7.1 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).

7.2 Материальная помощь выплачивается в фиксированной сумме.

7.3 Материальная помощь оказывается не более трех раз в год, в соответствии с локальными актами школы.

11. Премирование работников

8.1 Работникам могут выплачиваться премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы.

8.2 Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.

8.3 Размер премирования определяется приказом руководителя образовательного учреждения.

8.4 Премияльный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФДН за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.

8.5 Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

8.6 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 и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.