ПРИНЯТО
Решением Общего собрания трудового коллектива
ГБОУ школы № 462
Пушкинского района Санкт-Петербурга
Протокол от 20.12.17 № 10

УТВЕРЖДАЮ
Приказом
ГБОУ школы № 462
Пушкинского района Санкт-Петербурга
От 10.01.2018 № 2
Директор _____ Т.В. Сорокина

Положение

о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 462 Пушкинского района Санкт-Петербурга

2018

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
-Трудовым кодексом Российской Федерации;
-Федеральным законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании»;
-Законом Санкт-Петербурга № 531-74 от 05.10.2005 г. «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга);
- Законом Санкт-Петербурга № 461-83 от 17.07.2013 г. «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
-Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее - постановление № 256);
-Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»
Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Средней общеобразовательной школы № 462 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее ОУ), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.
1.1. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, с учетом применения повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера.
1.2. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении. Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленного государственного задания, 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. В Положении используются следующие основные понятия:
- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ОУ, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, 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;
- **фонд оплаты труда** (ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников ОУ. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- **фонд должностных окладов** (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** (далее - ФНД) - 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;
- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

1.4. Оплата труда работников ОУ, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. ОУ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.6. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, определяются в процентном отношении к базовой единице.

1.7. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) 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 данная организация является местом основной работы.

1.8. 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 № 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, обучающихся.

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

Тарификация учителей и преподавателей производится в порядке, предусмотренным законодательством Санкт-Петербурга.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или

периоду отмены учебных занятий.

1.9. Выплата заработной платы в Образовательном учреждении производится в денежной форме в рублях на банковскую карту «Банка «Санкт-Петербург» или на банковскую карту другого банка по заявлению работника.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. При выплате заработной платы Образовательное учреждение извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Извещение осуществляется в форме расчетного листка.

1.11. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 29 числа – аванс за текущий месяц, 14 числа – заработная плата за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы за 1 половину месяца производится в размере не более 40% от суммы оклада, постоянной надбавки без учета НДФЛ и с учетом фактически отработанного времени.

Для учета фактически отработанного времени в Образовательном учреждении ведется табель рабочего времени.

1.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2 Схема расчетов должностных окладов руководителей

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация и(или) центр.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

Бо = БК,

где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

-коэффициент специфики работы;

-коэффициент квалификации;

-коэффициент масштаба управления;

-коэффициент уровня управления.

2.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

2.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению № 256.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке 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).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) 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.

Руководителям, 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).

2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:
-группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к постановлению N 256.

-объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению N 256.

2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению N 256.

2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

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;
К5 - коэффициент масштаба управления;
К6 - коэффициент уровня управления.

2. Должностные оклады специалистов (служащих)

3.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

Бо = БК,
где:
Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);
Б - размер базовой единицы;
К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:
-коэффициент стажа работы;
-коэффициент специфики работы;
-коэффициент квалификации.

Перечень работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников ОУ.

3.2.1.Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к постановлению № 256.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании

документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

-педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 постановления № 256 в размере 0,33;

-молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

-специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления N 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

3.2.2.Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1.1 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается руководящим и педагогическим работникам лицеев или гимназий, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, а также руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования и осуществляющим дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля и(или) по предметам технического или естественно-научного профиля.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, для определения базового оклада в размере 0,15 не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу от 0,25 до 0,35 от базового оклада, указанный в приложении 2 к постановлению N 256, устанавливается в образовательных организациях и центрах:

- учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующим образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих) в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) и учебного плана, мастерам производственного обучения пропорционально их педагогической нагрузке;

- за осуществление воспитательной работы, в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и

ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

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

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,2500;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,3125;

мастерам производственного обучения со средним общим образованием - 0,3495;

мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 1.7 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается в образовательных организациях и центрах педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и(или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пунктах 1.4, 2.1, 3.1 и 8.1 приложения 2 к постановлению N 256, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

3.2.3.Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) 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.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$О_{сп} = Б_о + Б_о \times К_2 + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4$,

где:

$О_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста;

$Б_о$ - величина базового оклада;

$К_2$ - коэффициент стажа работы;

$К_3$ - коэффициент специфики работы;

$К_4$ - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$О_с = Б_о + Б_о \times К_2 + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4$,

где:

$О_с$ - размер должностного оклада служащего;

$Б_о$ - величина базового оклада <1>;

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

$К_2$ - коэффициент стажа работы;

$К_3$ - коэффициент специфики работы;

$К_4$ - коэффициент квалификации.

4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$Тс(о) = БТк$,

где:

Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие

повышающие коэффициенты:

-коэффициент специфики работы;

-коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных организаций и центров осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих 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

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Т_{с(о)} = Б \times Т_к + Б \times К_с + Б \times К_к,$$

где:

$Т_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

$Т_к$ - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

$К_с$ - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256;

$К_к$ - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256.

5. Фонд оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников, 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 уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям учитываются коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

6. Фонд надбавок и доплат

6.1. 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, а также премии, оплата учебного отпуска, выплата за счёт работодателя по б/л и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.
6.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

ФНД = (ФДО + ФС) х Кнд,

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

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 организация.

6.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:
6.3.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).
6.3.2. 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.

6.3.3. 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.

6.3.4. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

6.3.5. При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

6.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

В пределах средств, направляемых на оплату труда устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом с учётом мнения представительного органа работников.

6.4.1. 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.

6.4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.4.3. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

6.5. Надбавки

Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению Комиссии по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения.

6.5.1. С целью стимулирования качества труда педагогических работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой

деятельности в соответствии с «Положением об установлении показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников ОУ.
6.5.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.
6.5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.
6.5.4. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

6.6. Материальная помощь

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты.

6.6.1. 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).

6.6.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год.

6.7. Премирование работников

6.7.1 Премирование работников, в том числе и директора ОУ, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии денежных средств.
6.7.2. На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.
6.7.3. Предложение о размере премирования работников вносят директор ОУ, заместители директора, председатели методических объединений. Предложения обсуждаются Комиссией по назначению выплат стимулирующего характера. Окончательное решение о размере премирования принимает директор ОУ и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.
6.7.4. Премия директору ОУ устанавливается распоряжением Администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.
6.7.5 .Основными условиями премирования являются:
-Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
-Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.
-Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности ОУ в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.
-Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы ОУ, выполнение распоряжений администрации ОУ и вышестоящих организаций по подчиненности.
6.7.6. Премия может быть увеличена, если деятельность работника ОУ отвечает следующим условиям:

-Качественное проведение особо значимых мероприятий.
-Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.
-За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка.
6.7.7. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:
- к юбилейным датам;
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

7. Ответственность работодателя

7.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несёт ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.
7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8. Заключительные положения

8.1.Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем ОУ. Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых либо внесения изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации и Санкт-Петербурга.