

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 314  
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**  
Санкт-Петербург, ул. Малая Балканская д. 44 литер А

**ПРИНЯТО**

Решением  
Общего собрания работников  
ГБОУ СОШ № 314 Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга

Протокол № 3 от 29.08.2019

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказ № 438 от 29.08.2019 года

Директор ГБОУ СОШ № 314  
Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга  
И.В. Французова



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Санкт-Петербург  
2019

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», с Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года № 904-186 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 25.12.2015), с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 14.12.2015 № 1139 «О внесении изменений в постановления Правительства Санкт-Петербурга о системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-Р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.03.2019 № 633-Р «Об установлении порядка и размера выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга» 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 2016 года.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки, выплат с применением повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и нормативными правовыми актами образовательной организации с учетом мнений представительного органа работников.

2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов ведения 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.

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.

4. Образовательная организация 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).

5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

6. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

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.

8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

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.

10. В Положении используются следующие основные понятия и термины:

*базовая единица* - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

*базовый коэффициент* - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, 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* - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

*фонд должностных окладов* - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов,

*фонд надбавок и доплат* - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

*доплаты* - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером

отдельных работ и качеством труда;

*надбавки* – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

11. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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 8 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

13. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением об общеобразовательном учреждении от 19.03.2001 № 196 (с изменениями на 10.03.2009 года).

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

15. 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.

16. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, 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.

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

18. Тарификация работников учреждения производится не реже 2-х раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

20. 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. Должностные оклады руководителей образовательных организаций

### **2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации**

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации (далее - руководитель), 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:

- руководителю образовательной организации - по решению Главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга;
- руководителям II и III уровней – по решению руководителя образовательного учреждения.

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

$B_0 = B \times K$ , где:

$B_0$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы;

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

Образование	Базовый коэффициент
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом «Бакалавра»	1,4
Неполное или незаконченное высшее образование, подтвержденное дипломом, справкой до 1 сентября 2013 года	1,3

### **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.

Коэффициент специфики 0,3 - 0,35 устанавливается руководителям, организующим учебно-воспитательный процесс в классах (группах) коррекционно-развивающей направленности V вида:

- 0,3 – заместителям руководителя, курирующим работу учителей (воспитателей);
- 0,35 – руководителю ОУ (по распоряжению администрации Фрунзенского района).

#### 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). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению № 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.

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения должностного оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности.

	Коэффициент
Квалификационная категория:	
• высшая категория	0,35
За ученую степень:	
• доктор наук	0,4
• кандидат наук	0,35
Почетные звания РФ (СССР):	
• «Народный учитель»	0,4
• «Заслуженный учитель»	0,3
• «Мастер спорта международного класса»	0,3
Ведомственные награды:	
• Отличник просвещения РФ	0,15
• Отличник физкультуры и спорта РФ	0,15
• Почетный работник общего образования	0,15
• Почетный работник высшего образования	0,15

### 2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, установленными в приложении 3 к постановлению № 256 (порядок отнесения к группам об оплате труда указан в приложении 1 Методических рекомендаций)

Группа 1 (объемные показатели)	Коэффициент
Уровень 1 - руководитель	0,80-0,90
Уровень 2 – заместители руководителя	0,60
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40

Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга при

превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанным в пункте 2 приложения № 3 к Постановлению, в два и более раз.

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, согласно приложению 4 к постановлению №256.

#### 2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению № 256.

Группа 1 (объемные показатели)	Коэффициент
Уровень 1 - руководитель	0,70
Уровень 2 – заместители руководителя	0,50
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

#### 2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

**Орук = Бо + Бо х КЗ + Бо х К4 + Бо х К5 + Бо х Кб**, где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

КЗ - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кб - коэффициент уровня управления.

### 3. Должностные оклады специалистов (служащих) образовательных организаций

#### **3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации**

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:

$Bo = B \times K$ , где:

Bo - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

Образование	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом «Бакалавра»	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование; подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3

Неполное или незаконченное высшее образование, подтвержденное дипломом, <u>справкой до 1 сентября 2013 года</u>	1,3	1,3
Среднее профессиональное образование; подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04

### 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.*

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

#### 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.

Стаж работы	Специалисты	Служащий
Более 20 лет	0,5	0,25
От 10 до 20 лет	0,48	0,2
От 5 до 10 лет	0,46	0,15
От 2 до 5 лет	0,45	0,1
От 0 до 2 лет ( <i>молодые специалисты подработники</i> )	0,33	-
От 0 до 2 лет	0,05	0,05
От 0 до 2 лет ( <i>молодые специалисты прочие спец.</i> )	0,15	-

Для библиотекарей:

Стаж работы	
Более 20 лет	0,5
От 10 до 20 лет	0,4
От 5 до 10 лет	0,35
От 2 до 5 лет	0,3
От 0 до 2 лет	0,05

#### 3.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256.

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.

3.2.2.1. Коэффициент специфики работы в размере **0,2** устанавливается педагогическим работникам,



которые имеют среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях.

3.2.2.2. Коэффициент специфики работы от **0,25** до **0,3077** от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях: учителям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана.

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

- **0,25** – учителям с высшим образованием (аспирантура);
- **0,2667** - учителям с высшим образованием («магистр», «специалист»);
- **0,2858** - учителям с высшим образованием («бакалавр»);
- **0,3077** - учителям со средним специальным образованием.

3.2.2.3. Коэффициент специфики **0,3** устанавливается учителям-логопедам, учителям, воспитателям, реализующим адаптивные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

3.2.2.4. Коэффициент специфики **0,2** устанавливается педагогам за применение новых технологий при реализации образовательных программ.

3.2.2.5. Коэффициент специфики **0,01** устанавливается педагогам по основному месту работы по основной должности на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.2.2.6. Коэффициент специфики **0,50** устанавливается педагогам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу.

3.2.2.7. Коэффициент специфики **0,29** устанавливается учителям за выполнение функций классного руководителя, но не более чем на одну ставку заработной платы.

### 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 № 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 № 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).

	Коэффициент
Квалификационная категория:	
• высшая категория	0,35
• первая категория	0,2
• вторая категория ( <i>специалисты, не педагоги</i> )	0,15
За ученую степень:	
• доктор наук	0,4

<ul style="list-style-type: none"> <li>• кандидат наук</li> </ul>	0,35
Почетные звания РФ (СССР): <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Народный учитель»</li> <li>• «Заслуженный учитель»</li> <li>• «Мастер спорта международного класса»</li> </ul>	0,4 0,3 0,3
Ведомственные награды: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отличник просвещения РФ</li> <li>• Отличник физкультуры и спорта РФ</li> <li>• Почетный работник общего образования</li> </ul>	0,15 0,15 0,15

### 3.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста 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 работы

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего 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 работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

### 4.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

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:

$Тс(о) = Б \times Тк$ , 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 31.01.1985 № 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 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

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закону 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:

$T_c(o) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k$ , где:

$T_c(o)$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

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

$K_c$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256;

$K_k$  - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256.

## 5. Формирование фонда оплаты труда

### Фонд оплаты труда

1.1 Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных организаций состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, 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 также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 4 к Постановлению.

Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих 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, установленный Главой администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

## **6. Фонд надбавок и доплат**

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.

2. Из ФНД производятся следующие выплаты в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, премировании и материальной помощи работникам ГБОУ СОШ № 314», утвержденным собранием трудового коллектива на текущий календарный год пропорционально отработанному времени:

- 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;
- надбавка за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за заведование кабинетом;
- доплата за классное руководство;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за руководство методическим объединением;
- доплата за формирование библиотечного фонда;
- доплата за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность), интенсивность, напряженность;
- надбавка руководителю (по распоряжению администрации Фрунзенского района);
- единовременная премия;
- материальная помощь.

3. Условия установления выплат:

3.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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.

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

3.4. 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.

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

4. Полученный расчетным путем премиального фонда распределяется следующим образом:

- премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации Фрунзенского района;
- премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме;
- премия специалистам в фиксированной сумме;
- премия служащим в фиксированной сумме;
- премия рабочим в фиксированной сумме.

## **7. Фонд эффективных показателей**

Часть ФНД (до 50%) может быть использована для формирования Фонда эффективных показателей (далее – ФЭП).

ФЭП создан с целью стимулирования качества труда работников и унификации подходов в оценке качества их труда в условиях введения эффективных контрактов, регламентированных Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.12.2012 № 2620-р.

Оплата труда при заключении «эффективного контракта» ставится в зависимость от эффективности деятельности работника, которая оценивается унифицированными показателями (критериями, индикаторами) деятельности, как отдельного работника, так и образовательного учреждения в целом.

Основной задачей эффективного контракта в отрасли «Образование» является повышение заработной платы различных категорий работников образовательных организаций на основании оценки эффективности их профессиональной деятельности, а также обеспечение эффективности расходования средств в образовательной организации и в системе образования в целом. Переход на систему эффективного контракта с работниками образовательных организаций предусматривает конкретизацию должностных обязанностей, определение и корректировку показателей и критериев оценки результатов и эффектов профессиональной деятельности.

Формирование и распределение ФЭП происходит в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения ФЭП работникам ГБОУ СОШ № 314 с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации – Совета.

При распределении ФЭП учтена реализуемая в Санкт-Петербурге модель оплаты труда работников бюджетной сферы.

## **8. Материальная помощь**

1. Материальная помощь может быть оказана работникам в следующих случаях:

- длительная болезнь работника, а также совместно проживающих ближайших родственников (родители, дети, братья, сестры, супруги и др.);
- организация похорон ближайших родственников;
- по рождению ребенка.

2. Материальная помощь может быть оказана работникам, ранее работавшим в ОУ и вышедшим на пенсию, в случае болезни или смерти. Материальная помощь в данном случае оказывается самому работнику или его ближайшим родственникам или друзьям, непосредственно участвовавшим в уходе за больным или в организации похорон (при предъявлении документов).

## **9. Компенсационные выплаты**

1. Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками государственных образовательных учреждений.

2. Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга - педагогическим работникам государственных образовательных учреждений и медицинским работникам, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения.

3. Денежная компенсация за работу педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, за счет бюджета Санкт-Петербурга.

## **10. Премирование работников**

1. Премирование работников образовательного учреждения может производиться по итогам работы за учебный год (за полугодие, четверть, месяц), к профессиональному празднику. Основаниями для премирования служат:

- высокие результаты образовательного процесса;
- участие в методической работе и представление своего опыта на конференциях, семинарах и др.;
- участие в проведении мероприятий, в т.ч. массовых;
- участие в мероприятиях, организованных органами государственной власти на базе ГБОУ (выборы, перепись населения, трудовые десанты, субботники и др.);
- внедрение новых форм и методов обучения, в т.ч. ИКТ;
- сохранность контингента;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;

- результаты участия детей в смотрах, конкурсах, олимпиадах; высокая результативность при прохождении процедур аккредитации, лицензирования, а также проверок различного уровня и тематики.

2. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

3. Премии начисляются за фактически отработанный период в учебном году, квартале, полугодии и т.д. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором и настоящим Положением работники образовательного учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения, а также в связи с юбилеем трудовой деятельности.

## **XI. Введение Положения в действие**

Данное Положение вводится в действие с 02.09.2019 года.