



-А.В. Тихомирова

на общем собрании работников
от 27 августа 2019 года
введено в действие
приказом № 114-01 от 02 сентября 2019 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ 18 ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

1. Общие положения.

Положение о системе оплаты труда в ГБОУ школе № 18 Центрального района Санкт-Петербурга, в дальнейшем — «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 « Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» и распоряжения Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 года № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию», с изменениями, внесенными постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 г. № 458 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

1.1 Оплата труда руководителей, специалистов и служащих, ГБОУ школы № 18 Центрального района Санкт-Петербурга, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе схемы расчета должностных окладов согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.2 Оплата труда рабочих школы, производится на основе тарифной сетки согласно п.2.9.2. «Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» и отражена в приложении № 3.

1.3 Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.4 Размер базового оклада руководителя ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.5 Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.7. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида образовательного учреждения (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложениям, к настоящему Положению.

1.8. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования

коэффициента за квалификационную категорию или коэффициента за ученую степень с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

1.9. Для определения размера должностного оклада руководителя ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, и его заместителей применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.10. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих ГБОУ, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.11. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в пункте 2.9.1. Методики расчетов к настоящему Положению.

1.12. Профессии рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, 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 государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

1.13. Высококвалифицированным рабочим образовательного учреждения, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, установлены тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

1.14. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

1.15. Размеры доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, порядок и условия их применения установлены учреждением в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга, определяющим особенности оплаты труда работников учреждения, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.16. Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладами и тарифным ставкам (окладам) работникам ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, установлены соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами ОУ, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников ОУ, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга.

1.17. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, установлены по соглашению сторон трудового договора, выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

Схема

расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих ГБОУ
школы № 18 Центрального района Санкт-Петербурга, финансируемой за счет
средств бюджета Санкт-Петербурга

п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры- стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитыв ается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до		0,48	0,20

		20 лет			
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

КОЭФФИЦИЕНТ
специфики работы, устанавливаемый работникам ГБОУ школа № 18
Центрального района Санкт-Петербурга, финансируемого за счет средств бюджета
Санкт-Петербурга

1	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов	0,30-0,35
2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
3	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5	Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,25
6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
7	учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29

«Согласовано»

Председатель ПК

_____ В.А. Семенова

Методика расчета оплаты труда работников Санкт-Петербурга, финансируемой за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга (далее - Методические рекомендации) подготовлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее - постановление № 256), предназначены для использования руководителями, кадровыми, юридическими и бухгалтерскими службами, представительными органами работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, при применении системы оплаты труда, установленной Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон Санкт-Петербурга), и носят организационно-распорядительный характер.

1.2. Методические рекомендации применяются при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга.

1.3. Для целей Методических рекомендаций применяются следующие 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;

- **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 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 образовательных организаций, 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, устанавливаются коллективным договором, локальными актами ГБОУ школы № 18 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. ГБОУ школа № 18 самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.7. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников ГБОУ школы № 18, 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 школа является местом основной работы.

2. Должностные оклады руководителей образовательной организации

2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации.

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Директору коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации Центрального района.

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

$$B_o = B_k,$$

где:

B_o - 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.

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 2 к постановлению № 256. Коэффициент квалификации определяется 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 коэффициентов за ученую степень, коэффициентов за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентов за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентов 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, 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 по оплате труда указан в приложении 1 к Методическим рекомендациям); 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.

2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

$Орук = Бо + БоК3 + БоК4 + БоК5 + БоК6,$

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.

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) ГБОУ школы № 18 (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:

$$B_0 = BK,$$

где:

B_0 - 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.

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. 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).

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 № 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

Стаж работы	Специалисты	Служащие
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,45	0,10

Стаж работы от 5 до 10 лет	0,46	0,15
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,48	0,2
Стаж работы свыше 20 лет	0,50	0,25

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.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению № 256, за исключением пункта 5:

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;

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

- учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;

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

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

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

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 (книгоиздательская продукция) от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению № 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, ассистентура-стажировка) - 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 № 256, распространяет свое действие только на учителей начальных классов. (Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования).

3.2.3. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников 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.

3.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле: $O_{сп} = B_0 + B_0K_2 + B_0K_3 + B_0K_4$,

где:

- $O_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста;
- B_0 - величина базового оклада;
- K_2 - коэффициент стажа работы;
- K_3 - коэффициент специфики работы;
- K_4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$O_{с} = B_0 + B_0K_2 + B_0K_3 + B_0K_4,$$

где:

- $O_{с}$ - размер должностного оклада служащего;
- B_0 - величина базового оклада;

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

K_2 - коэффициент стажа работы;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - 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 ГБОУ школы № 18, 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:

$$T_{с(о)} = BТк,$$

где:

- $T_{с(о)}$ - 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 № 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих). Тарификация рабочих ГБОУ школы № 18 осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

Разряды оплаты труда

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 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:

$$Тс(о) = БТк + БКс + БКк,$$

где:

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

- Б - размер базовой единицы;

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

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

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

5. Фонд надбавок и доплат в ГБОУ № 18 Центрального района Санкт-Петербурга

5.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБОУ школы № 18 состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) 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.

5.2. Размер ФНД определяется распоряжением главы Администрации района.

5.3. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств фонда доплат и надбавок.

5.4. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ГБОУ № 18 создаются комиссии по определению эффективности и качества труда и по установлению доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок за сложность и напряженность, (далее - Комиссии).

5.5. Комиссии ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и не педагогических работников образовательного учреждения. В состав комиссии обязательно входит председатель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссий составляет нечётное количество человек, но не менее 5 (пяти). Состав комиссий утверждается приказом директора образовательного учреждения. Директор ГБОУ № 18 членом Комиссии не является.

5.6. Основной функцией Комиссий является:

- рассмотрение предложений администрации образовательного учреждения об установлении работникам ГБОУ № 18 доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;

- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников, педагогов дополнительного образования и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении педагогическим работникам, педагогам дополнительного образования и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.

5.7. На основании решения Комиссий издаются приказы директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат доплат, надбавок и премий.

Приказ директора персонально доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

5.8. В своей деятельности Комиссии руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением.

5.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом главы администрации района.

6. Особенности и условия оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной

оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

6.3. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

6.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.5. На работающих по совместительству распространяются все Положения и Правила, действующие в образовательном учреждении и относящиеся к сфере деятельности совместителей. При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

6.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

6.7. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала:

6.7.1. Должностной оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах рабочей недели в соответствии с действующим законодательством РФ, с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

6.7.2. Нормы часов преподавательской работы в образовательном учреждении за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы установлены:

- 18 часов в неделю - учителям 1-11 классов образовательных учреждений, реализующих адаптированные общеобразовательные программы

6.7.3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в пункте 6.7.2., характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

6.7.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в пункте 6.7.2., определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся образовательного учреждения.

6.7.5. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

6.7.8. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальными актами образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской

работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.7.9. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.7.10. Другая часть педагогической работы педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, определяется их должностными обязанностями, предусмотренными Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями работников образовательного учреждения, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренной образовательной программой;

- организация и оказание методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, производится с соответствующей дополнительной оплатой труда (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, и т.п.);

- дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

6.7.11. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются за 30 минут до начала первого учебного занятия и не позднее, чем за 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

6.7.12. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателям группы продленного дня образовательного учреждения - 25 часов в неделю.

6.7.13. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.7.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передается приказом директора образовательного учреждения для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.7.15. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

6.7.16. Другим преподавателям образовательного учреждения переданная временно учебная нагрузка уменьшается в соответствии с трудовым законодательством.

6.7.16. Учебная нагрузка других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается на основании приказа директора образовательного учреждения по представлению заместителя директора по учебной работе с учетом мнения выборного представительного органа.

6.7.17. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых образовательное учреждение является основным местом работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

6.7.18. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

6.7.19. Педагогическим работникам, выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени определяющимся действующим законодательством РФ.

6.7.20. Должностные оклады других работников выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе, если другое не предусмотрено иными актами и действующим законодательством РФ.

6.7.21. Преподавательская деятельность работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности преподавателя оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

6.7.22. Объем учебной нагрузки преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

6.7.23. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору и заместителям директора по учебно-воспитательной работе, которые несут ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

6.7.24. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

6.7.25. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

6.7.26. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.