

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 165
Приморского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Протокол от «28» декабря 2022 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ГБОУ школы №165
от «30» декабря 2022 г. № 304

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
О. С. Софронова

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 165
Приморского района Санкт-Петербурга**

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы № 165 Приморского района Санкт-Петербурга, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.
- 1.2. Система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается локальными нормативными актами, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», 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» и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.
- 1.3. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 165 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждения) в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.
- 1.4. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:
 - недопущение дискриминации в оплате труда;
 - создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
 - дифференциация заработной платы в зависимости от напряженности труда (загрузки) работников.
- 1.5. Учреждение в пределах выделенных субсидий и поступлений от приносящей доход деятельности самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.
- 1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих Учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.
- 1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих Учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.
- 1.8. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

- 1.9. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.
- 1.10. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.
- 1.11. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.
- 1.12. В Положении используются следующие основные понятия:
- *заработная плата (оплата труда работников)* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работа в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
 - *тарифная ставка* – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
 - *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 и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;
 - *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 без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
 - *фонд оплаты труда* (далее – ФОТ) работников формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности; складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
 - *фонд должностных окладов* (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
 - *фонд надбавок и доплат* (далее – ФНД) – 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.
- 1.13. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» № 1601 от 22.12.2014.
- 1.14. 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, составляют:

Размеры процентов от базовой единицы		
Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
7	5	3

Примечания.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

- Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания «Народный...», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
- Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный...», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.

1.15. 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).

1.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы их руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) определяется государственным органом Санкт-Петербурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя совместно с исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение, в размере, не превышающем размера, установленного пунктом 1 ст. 4 Закона Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Исчисление средней заработной платы производить в соответствии с Положением об особенностях исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с учетом изменений, вносимых Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2016 года № 1339.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.17. Размер минимальной заработной платы устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

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

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

B_0 – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K_1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего.

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

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

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка, а также сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен нее могут использоваться для исчисления трудового стажа работника.

Стаж педагогической 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.

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

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 / 0,15 / 0,05	0,05

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

- педагогическим работникам в размере 0,33, если они отвечают одновременно следующим требованиям:
 - получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование;
 - впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
 - состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией;
 - имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) в размере 0,15, если они отвечают одновременно следующим требованиям:
 - получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее – молодые специалисты).

Молодым специалистам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу).

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1.	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании.	2 000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена.	1 500

– специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в предыдущем пункте, коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

Специалистам по должностям работников культуры учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты устанавливаются в соответствии с Постановлением от 1 ноября 2005 г. № 1677 о системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Специалисты
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,30
	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,25
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,20
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,15
	Стаж работы от 0 до 2 лет	0,10

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент специфики работы	–	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50

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

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы в размере 0,2 устанавливается 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.

Коэффициент специфики работы в зависимости от уровня образования устанавливается следующим работникам:

Образование	Коэффициент образования	Учителя, осуществляющие воспитательную работу	Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу (на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями) по месту основной работы
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	0,2500	0,01
Высшее образование (магистр, специалист)	1,5	0,2667	0,01
Высшее образование (бакалавр)	1,4	0,2858	0,01
Среднее специальное образование	1,3	0,3077	0,01
Начальное профессиональное образование	1,28		0,01
Среднее общее образование	1,04		0,011
Основное общее образование	1,0		0,011

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу устанавливается 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.

Коэффициент специфики 0,2 устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии 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 в размере 0,2 устанавливается работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации.

Коэффициент специфики работы в размере 0,35 устанавливается работникам, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов.

Коэффициент специфики работы в размере 0,5 устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу.

Коэффициент специфики работы в размере 0,29 устанавливается учителям за выполнение функций классного руководителя не более чем на одну ставку заработной платы.

Коэффициент специфики работы устанавливается как сумма всех коэффициентов специфики работы для данного работника.

Пример: для учителя начальных классов, имеющего среднее профессиональное образование и применяющего новые технологии, коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента 0,2, коэффициента за воспитательную работу 0,3077, коэффициент на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 0,01 и коэффициента 0,2 за применение в образовательном процессе новых технологий – коэффициент специфики составит 0,7177.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

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), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный) и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденным 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.

Квалификационные категории (класс квалификации) по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются руководителем образовательной организации согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов, утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». В случае применения внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Работникам, 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).

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
	высшая категория	0,35	0,35	–
	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	0,15	0,15	
	За ученую степень:			
	доктор наук	0,40	0,40	–
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	«Народный ...»	0,40	0,40	0,40
	«Заслуженный ...»	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15	
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15	

2.6. Коэффициент масштаба управления (K5)

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей образовательных организаций, установленными в приложении 3 к постановлению № 256 в соответствии с порядком отнесения к группам по оплате труда, изложенным в Приложении 1 к Распоряжению Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. № 3737-р;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями и центрами, согласно приложению 4 к постановлению № 256.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент масштаба управления	Группа 1		–	–
	Уровень 1 – руководители	0,80		
	Уровень 2 – заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40		

2.7. Коэффициент уровня управления (К6)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 – руководители	0,70	–	–
	Уровень 2 – заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30	–	–

2.8. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательной организации
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательной организации; главный бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер и др.

Исчисляется по формуле:

$$O_{\text{рук}} = B_0 + B_0 \times K3 + B_0 \times K4 + B_0 \times K5 + B_0 \times K6,$$

где:

$O_{\text{рук}}$ – размер должностного оклада руководителя;

B_0 – величина базового оклада;

$K3$ – коэффициент специфики работы;

$K4$ – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.9. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0 \times K2 + B_0 \times K3 + B_0 \times K4,$$

где:

$O_{\text{сп}}$ – размер должностного оклада специалиста;

B_0 – величина базового оклада;

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

2.10. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

$$O_c = B_0 + B_0 \times K2 + B_0 \times K3 + B_0 \times K4,$$

где:

O_c – размер должностного оклада служащего;

B_0 – величина базового оклада¹;

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

2.11. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.11.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.11.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих государственных организаций Санкт-Петербурга 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 государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга.

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

2.11.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
-------	---------------------------------------	--	-----------------------------------

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

1.	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный...»	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

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

2.13. Формирование фонда оплаты труда по платным услугам.

2.13.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) (с учётом начислений на выплаты по оплате труда) составляет 80% от дохода, полученного от предоставления платных услуг согласно Положению о порядке расходования денежных средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг ГБОУ школы №165 Приморского района Санкт-Петербурга.

2.13.2. Формирование ФОТ осуществляется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения.

2.13.3. ФОТ состоит из:

- Фонд должностных окладов (далее – ФДО) – формируется в соответствии со штатным расписанием по итогам тарификации.
- Фонд надбавок и доплат (ФНД) – формируется в пределах полученных доходов и состоит из:
 - материального поощрения руководителя в размере, определенном распоряжением Администрации Приморского района;
 - материального поощрения педагога в месяц, устанавливается в процентах от дохода;
 - материального поощрения сотрудников учреждения.
- Фонд резерва по выплатам отпускных – формируется в соответствии с трудовым законодательством и составляет 13%.

РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат

3.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times K_{\text{нд}}$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

$K_{\text{нд}}$ – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Администрацией Приморского района Санкт-Петербурга.

3.3. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- стимулирующие выплаты.

- 3.4. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения с учетом оценки деятельности учреждения.
- 3.5. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения, а том числе стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения по результатам труда (премирование), устанавливаются на основании Приказа руководителя учреждения, в соответствии с Положением о материальном стимулировании и оказании материальной помощи сотрудникам, утвержденном приказом руководителя учреждения, согласованном с профкомом учреждения, в котором прописаны условия, порядок и размер премирования работника учреждения в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда (Приложение 5)
- 3.6. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, четверть, триместр, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем образовательного учреждения.
- 3.7. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:
- премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
 - премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
 - премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
 - премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.
- 3.8. Условия установления выплат компенсационного характера:
- 3.8.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
 - работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 3.8.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора Учреждения.
- При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.8.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

РАЗДЕЛ 4. Доплаты

- 4.1. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности

временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

- 4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.
- 4.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.
- 4.4. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся в соответствии с Приложением 1 к Положению.
- 4.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени или фиксированной суммой по приказу директора Учреждения.
- 4.6. Доплаты за классное руководство осуществляются в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее чем на одну ставку и (или) замещает иные должности, не указанные в приложения 2 к постановлению № 256. Согласно распоряжению Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 9 сентября 2019 года N 2743-р данный пункт распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2019 года.
- 4.7. Доплаты до минимального размера заработной платы:
 - тарифная ставка рабочего < МЗП => доплата до МЗП
 - тарифная ставка рабочего < МЗП и совместительство полставки < 1\2 МЗП => доплата и на ставку, и на полставки до МЗП и до 1\2 МЗП соответственно
 - тарифная ставка рабочего < МЗП, но были надбавки или премии => доплата до МЗП отсутствует.
- 4.8. Материальная помощь в размере до 100% базовой единицы работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:
 - при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
 - в целях социальной поддержки.
- 4.8.1. Материальная помощь выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, при этом размер ее определяется руководителем учреждения с учетом предложений выборного профсоюзного органа.
- 4.8.2. При чрезвычайных ситуациях может быть оказана материальная помощь ранее уволенным работникам ОУ.
- 4.8.3. Выплаты материальной помощи осуществляется в следующем порядке:
 - при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основе личного заявления и приказа директора;
 - в целях социальной защиты – на основе приказа руководителя, согласованного с профсоюзом, не более 3 раз в год на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.
- 4.9.4. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

РАЗДЕЛ 5. Надбавки

- 5.1. Работникам Учреждения в пределах выделенных субсидий устанавливаются надбавки за высокие достижения в работе (результативность), сложность и напряженность в труде, специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).
- 5.2. Сложность и напряженность выполняемой работы заключается в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещением одновременно ряда функций, значительном объеме поручений директора Учреждения. Высокое качество работы заключается в новизне и эффективности решения производственных задач и стимулируется в зависимости от квалификации работника, его профессиональных качеств. Размер надбавки сотруднику устанавливает директор Учреждения по согласованию с тарификационной комиссией.
- 5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, напряженность, успешное выполнение наиболее сложных работ, повышенную интенсивность труда и другие качественные показатели конкретного сотрудника носят стимулирующий характер.

- 5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.
- 5.5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время по приказу директора Учреждения.
- 5.6. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001, № 197-ФЗ (в ред. на 27.12.2018), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012, № 273-ФЗ, распоряжением Комитета по образованию от 05.09.2019 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций»; распоряжением администрации Приморского района Санкт-Петербурга от 01.10.2013 № 2231-р «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности государственных образовательных организаций, подведомственных администрации Приморского района Санкт-Петербурга» за эффективность труда педагогическому работнику выплачивается стимулирующая выплата – надбавка.
- 5.7. При формировании системы стимулирования труда на основе оценки деятельности учитываются критерии и показатели, отражающие не только процесс работы работника, но и связанные с результатами деятельности учреждения в целом.
- 5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы учителя за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических и/или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:
- с 1 января по 30 июня
 - с 1 июля по 31 декабря
- 5.9. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки учителям производится на основании решения комиссии.
- 5.10. На основании решения комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ директор образовательного учреждения издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих надбавок).
- 5.11. Надбавки за эффективность деятельности педагогических работников ГБОУ школы № 165 Приморского района Санкт-Петербурга выплачивается согласно Приложению 3 к настоящему Положению.
- 5.12. Надбавки за эффективность деятельности заместителей директора ГБОУ школы № 165 Приморского района Санкт-Петербурга выплачивается согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

5.13. **Виды надбавок:**

Категория работников	Показатели надбавки	Размер	Период выплаты
Педагогический персонал	Выполнение большого объема поручений директора (администрации); Напряженность работы (увеличение контингента); Грамота МО РФ	До 100% от базового оклада	ежемесячно
Руководители	За интенсивность работы, организацию сетевого взаимодействия; ведение отчетной документации; высокий уровень организации внутреннего контроля; разработка проектов и локально-нормативных документов; организация работы ВСОКО; Выполнение значительного объема поручений директора; Напряженность, выполнение	До 100% от должностного оклада	ежемесячно

	сложных работ; высокая результативность; специальный режим работы		
Специалист, служащие	За напряженный труд по подготовке больших объемов отчетных документов; Эффективность решения поставленных задач	До 100% от должностного оклада	ежемесячно
Работники МОП, КОРЗ	За высокое качество работы; повышенную интенсивность труда	До 100% от должностного оклада	ежемесячно

5.15. Надбавка может быть снята полностью или частично в случаях:

- наличие обоснованной жалобы на действие работника;
- при нарушении работником исполнительской дисциплины;
- при наложении дисциплинарного взыскания;
- при наличии фактов травматизма, произошедших по вине работника;
- за нарушение графиков работ, установленных органами управления образованием и планом работы образовательного учреждения;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательного учреждения.

РАЗДЕЛ 6. Премирование работников

- 6.1. Работникам могут выплачиваться премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
- 6.2. Размер премирования определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утверждается приказом руководителя Учреждения в соответствии с показателями премирования (Приложение 2).
- 6.3. Премияльный фонд определяется исходя из установленного размера ФНД за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.

РАЗДЕЛ 7. Гарантии по оплате труда

- 7.1. Заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией.
- 7.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц.
- 7.3. По вопросам, не регулируемым настоящим Положением, следует руководствоваться действующим законодательством.
- 7.4. Настоящее Положение пересматривается, изменяется и дополняется по мере необходимости.
- 7.5. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Общим собранием работников учреждения, согласовывается с Первичной профсоюзной организацией и утверждаются директором учреждения.
- 7.6. После принятия новой редакции Положения предыдущее утрачивает силу.