

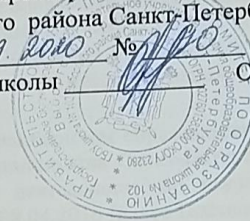
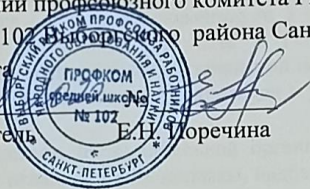
Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение средняя общеобразовательная школа № 102
Выборгского района Санкт-Петербурга

194214, Санкт-Петербург, ул. Поклонногорская, д.17/2, лит. А; 8(812)246-07-66; 102@shko.la; http://school102.spb.ru/

Принято
решением Общего собрания ГБОУ школы № 102
Выборгского района Санкт-Петербурга
от 22.08.2020 протокол № 3

Утверждено
приказом директора ГБОУ школы № 102
Выборгского района Санкт-Петербурга
от 01.09.2020 № 100
Директор школы О.Н.Ципляева

Согласовано
на заседании профсоюзного комитета ГБОУ
школы № 102 Выборгского района Санкт-
Петербурга
от 28.08.2020
Председатель Е.Н.Торчина



Положение об оплате труда работников ГБОУ школы № 102 Выборгского района Санкт-Петербурга

Настоящее положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 102 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 448-81 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24 апреля 2018 года) в целях реализации:

1. Основные положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет особенности оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 102 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее - образовательная организация), реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.
- 1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых за счет средств городского и бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.
- 1.3. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательной организации. Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательной организации, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в образовательной организации и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательной организации в целом.
- 1.4. В Положении используются следующие основные понятия:
 - *заработная плата* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
 - *окладная система оплаты труда* - совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
 - *базовая единица* - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
 - *базовый коэффициент* - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
 - *базовый оклад* - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
 - *повышающий коэффициент* - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
 - *должностной оклад* - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.
 - *фонд оплаты труда* (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
 - *фонд должностных окладов* (далее - ФДО) — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
 - *фонд надбавок и доплат* (далее - ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, и пр., носящие как регуляр-

1

- ный, так и разовый характер;
- *доплаты* - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- *надбавки* - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.5. Оплата труда работников образовательной организации, включая размеры тарифных ставок, 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 соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом, минимальная заработная плата и тарифная ставка (оклад) определяется Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам образовательной организации устанавливается согласно приложению № 2 постановления № 256 Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников ОО СПб и ГО СПб, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» от 08.04.2016 (далее Постановление 256) руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

1.7. Руководителю образовательной организации размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт - Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

1.8. Порядок исчисления стажа работы в образовательной организации устанавливается Комитетом по образованию.

1.9. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

1.9.1. Группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся согласно приложению № 3 постановления № 256.

1.9.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга и государственными организациями Санкт-Петербурга, осуществляющими деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся согласно № 3 постановления № 256.

1.10. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт - Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, применяется коэффициент специфики работы согласно приложению № 5 постановления № 256 и коэффициент квалификации согласно приложению № 6 постановления № 256.

1.11. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательной организации, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, предусмотренной в таблице 1 приложения № 2 к Закону, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, согласно приложению № 5 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, согласно приложению № 6 постановления № 256. Указанные коэффициенты устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

1.12. 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). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательной организации, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

1.13. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников образовательной организации устанавливается согласно приложению № 7 к постановлению № 256.

1.14. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации и мероприятиям, проводимым в сфере образования, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников указанных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, согласно приложению № 8 к постановлению № 256.

1.15. Работникам образовательной организации, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее выплаты), если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона. Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов образовательной организации устанавливаются в размере согласно приложению № 9 к постановлению № 256 на срок 24 месяца с даты приема на работу.

1.16. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

1.17. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Учебная нагрузка, объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов, обучающихся. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 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. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

1.18. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет,
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2. Схема расчетов должностных окладов руководителей

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителю 1 уровня коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Учредителя.

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

$$Bo = B \times K, \text{ где:}$$

Bo - 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.

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для руководителей (коэффициента уровня образования)
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4

Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:

- по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30
- программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее общее образование	1,04
Основное общее образование	1,00

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителей.

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

Руководителю 1 уровня образовательной организации размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

Величина коэффициента специфики работы руководителей 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 устанавливается в соответствии с пунктом приложения № 2 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 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 базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для руководителей (коэффициента квалификации)
Высшая категория	0,35
Первая категория	0,20
Вторая категория	0,15
За ученую степень: Доктор наук	0,40
Кандидат наук	0,35
Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Народный...» «Заслуженный...»	0,40
	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	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, установленными в приложении № 3 к постановлению № 256;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению № 4 к постановлению № 256.

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

Общеобразовательные учреждения	Свыше 400	До 400	До 300	-
Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для руководителей			
Группа 1				
Уровень 1 - руководители	0,80			
Уровень 2 - заместители руководителей	0,60			
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40			

2.2.4. Коэффициент уровня управления.

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

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

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя образовательной организации в размере, не превышающем размера, который установлен нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2.4. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Схема расчетов должностных окладов специалистов и служащих

3.1 Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих образовательной организации, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$B_0 = B \times K$, где:

B_0 - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

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

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников	
	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (альюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом ба- каватра	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:		
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04
Основное общее образование	Базовая единица	Базовая единица

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов и служащих.

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста и служащего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

3.2.1. Коэффициент стажа работы.

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

Категориям работников из числа специалистов и служащих, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен

на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с пунктом 2.1 приложения № 1 постановления № 256 устанавливается следующим категориям работников образовательной организации:

- педагогическим работникам в размере 0,33;
- педагогическим работникам, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" в размере 0,15;
- специалистам, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" в размере 0,05.

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников	
	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	0,50	0,25
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,48	0,20
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,46	0,15
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,45	0,10
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,33	0,05
	0,15	
	0,05	

В соответствии с Порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организация), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР. Российской Федерации к письму Минобрнауки РФ № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 96 от 26.10.2014 (далее - Порядок) внести следующие дополнения в п.3.2.1 Положения о системе оплаты труда работников:

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
 - время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;
 - время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.
2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:
 - время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах государственной безопасности);
 - время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения высшей школы и научных учреждений), на выборных должностях в профсоюзных органах, на должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования), комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;
 - время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.
3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка);
 - преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
 - учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
 - учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
 - мастерам производственного обучения;
 - педагогам дополнительного образования;
 - педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
 - педагогам-психологам;
 - методистам;
 - педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-

педагогических, художественно-графических, музыкальных:

- *преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.*

4. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы по состоянию на 31.12.2005.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

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 0,20, указанный в пункте 1.4 приложения № 2 к постановлению № 256, распространяет свое действие только на учителей начальных классов. Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада согласно пункту 1.6 приложения № 2 к постановлению № 256 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке учителям, осуществляющим воспитательную работу. 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) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.*

Педагогическим работникам, задействованным в реализации образовательных программ согласно пункту 1.7 приложения № 2 к постановлению № 256 устанавливается коэффициент специфики за применение новых технологий в размере 0,20 в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

Коэффициент специфики работы 0,30-0,35, указанный в пункте 11 приложения № 2 к постановлению № 256, распространяет свое действие на учителей, реализующих АООГ I НОО ОВЗ в рамках реализации ФГОС НОО ОВЗ.

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливаются коэффициенты специфики работы устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации в рамках фонда оплаты труда работников образовательной организации.

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.

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников	
	Специалисты	Служащие
Высшая категория	0,30	не учитывается
Первая категория	0,20	
Вторая категория	0,15	
За ученую степень: Доктор наук Кандидат наук	0,40 0,35	
Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Народный...» «Заслуженный...»	0,40	0,40
	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливается повышающий коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

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

K2 - коэффициент стажа работы;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

3.4. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

*Осп = Бо + Бо x K2 + Бо x K3 + Бо * K4, где:*

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

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

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

*Ос = Бо + Бо x K2 + Бо x K3 + Бо * K4, где:*

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

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

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

4. Схема расчетов должностных окладов работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения № 2 к Закону Санкт-Петербурга.

При этом согласно п. 1.1 Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, с 01.01.2017 минимальная заработная плата установлена в размере 16000 руб., при этом тарифная ставка (оклад) работника 1-го разряда не должна быть менее 13500 рублей.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

Tс(о) = Б x Тк, где:

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

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложениям.¹ 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, утвер-

жденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных 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 Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих образовательной организации 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 образовательной организации, 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:

$$Tc(o) = Bx T_k + B * K_c + Bx K_k, \text{ где:}$$

$Tc(o)$ - 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.

4.3. 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.

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

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов образовательной организации

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

5. Фонд оплаты труда

5.1 Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД). При формировании ФДО работников, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям учитываются коэффициент специфики работы в соответствии с приложением № 2 и приложением № 5 к постановлению № 256.

5.2 Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

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

$ФНД$ - величина фонда надбавок и доплат;

$ФДО$ - фонд должностных окладов;

$ФС$ - фонд ставок рабочих;

$Кнд$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Учредителем.

6. Фонд надбавок и доплат

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

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

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

$ФНД$ - величина фонда надбавок и доплат;

$ФС$ - фонд ставок рабочих;

$ФДО$ - фонд должностных окладов;

$Кнд$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

6.3 Из ФНД могут производиться следующие выплаты:

- Доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- доплаты за классное руководство;
- доплата проверку тетрадей,
- доплата методическую работу,
- доплата работу, не входящую в круг основных обязанностей работника,
- доплата за внеклассную и внешкольную работу,
- доплата за заведывание учебным кабинетом (мастерской);
- надбавка за оформление больничных листов,
- надбавка за ведение протоколов педагогических советов,
- надбавка за организацию работы профсоюза,
- надбавка за организацию питания учащихся,
- надбавка за ведение делопроизводства,
- надбавка за материальную ответственность,
- надбавка за обслуживание ЭВМ и ТСО,
- надбавка за напряженность в работе;
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

6.4 Условия установления выплат:

6.4.1 В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4.2 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

6.4.3 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

6.5 Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору образовательной организации по распоряжению главы администрации Выборгского района;
- премия заместителям директора образовательной организации по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам образовательной организации в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим образовательной организации в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим образовательной организации в фиксированной сумме или процентном отношении.

7. Доплаты

7.1 Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.2 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). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

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

7.4 Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

- за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- за заведывание учебным кабинетом (мастерской).

7.5 Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

8. Надбавки

8.1. Работникам образовательной организации в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться

надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

8.2 С целью стимулирования качества труда педагогических работников ежемесячно по итогам работы производятся выплаты за качество трудовой деятельности для категории педагогических работников в соответствии с «Положением о распределении и назначении стимулирующих выплат за эффективность деятельности педагогических работников ГБОУ школы №102 Выборгского района Санкт-Петербурга».

8.3 Директору образовательной организации размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Выборгского района.

8.4 Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

8.5 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.

8.6 Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

9. Компенсационные выплаты

9.1 Материальная помощь оказывается по заявлению работника:

- в случае потери близких родственников (родители, муж, жена, дети);
- в связи с длительной болезнью или инвалидностью сотрудника;
- при чрезвычайных ситуациях, нанесивших ущерб имуществу сотрудника;
- в связи с тяжёлым материальным положением;
- при посещении платных курсов повышения квалификации, платных конференций, семинаров;
- в случае рождения ребенка.

9.2 Материальная помощь выплачивается в фиксированной сумме.

9.3 Материальная помощь оказывается не более трех раз в год, в соответствии с локальными актами образовательной организации.

10 Премирование работников

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

10.2 Основаниями для премирования являются:

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

10.3 Размер премирования определяется приказом руководителя образовательного учреждения.

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

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

10.6 Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.