Принято
общим собранием работников ОУ
ГБОУ СОШ № 160
Санкт-Петербург
Протокол № 1 от 27.08.2020 г.

Утверждено
Приказ № 244 от 31.08.2020г.

Директор_____В.Н. Хорькова

Согласовано
Председатель ПК_____Тимофеева Е.А.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБОУ СОШ №160 с углубленным изучением английского языка Красногвардейского района Санкт-Петербурга

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- в соответствии с едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда Российской трехсторонней комиссии для бюджетных организаций всех уровней по регулированию социально-трудовых отношений.
- в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», с изменениями от 17 июля 2013 года № 448-81, от 25 декабря 2015 года № 904-186, от 08.12.2016 г № 637-111, от 24.04.2018 №218-45 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» с изменениями и дополнениями.
- Распоряжения от 06 декабря 2017 года N 3737-р «О мерах реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» с изменениями и дополнениями.
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 N 1959 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», с изменениями от 30.06.2016 № 562.
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с изменениями от 23 декабря 2011 года № 1601-Н
- распоряжение Комитета по образованию № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»
- других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 160 Красногвардейского района Санкт-Петербурга, Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников с учетом специфики организации труда.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих на 01 сентября 2019 года

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского 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.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируется на основе следующих принципов:

- зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- повышение уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством.

Положение применяются при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении, и реализуется с целью повышения материальной заинтересованности работников улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданиях, 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.

При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

– сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

В Положении используются следующие основные понятия:

- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;
- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **фонд оплаты труда (ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.
- **фонд должностных окладов (ФДО)** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат (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.

ГБОУ СОШ № 160 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), руководствуясь соответствующими положениями школы.

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

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

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

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. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. При делении класса на группы, совмещение двух групп и более оплачивается из расчета 0,5 часа.

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

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

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже двух раз в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца.

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.

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов.

2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организаций

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

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

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

Бо = Б К,

где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

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

Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

Коэффициент специфики работы

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

Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом N 276 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. 256. Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего

образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

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 № 256

объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению № 256.

Коэффициент уровня управления

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

Пример расчета должностного оклада руководителя

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

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 -коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Схема расчетов должностных окладов специалистов (служащих)

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

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

Бо = БК,

где:

Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

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

Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

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

– коэффициент стажа работы;

– коэффициент специфики работы;
– коэффициент квалификации.

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

Коэффициент стажа работы

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

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

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

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

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

педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления № 256 в размере 0,33;

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

специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

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 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1.1 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается руководящим и педагогическим работникам лицеев или гимназий, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, а также руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования и осуществляющим дополнительную (углубленную) подготовку по

предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля.

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

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу от 0,25 до 0,35 от базового оклада, указанный в приложении 2 к постановлению N 256, устанавливается пропорционально педагогической нагрузке следующим категориям работников:

- учителям за воспитательную работу в образовательных организациях, указанных в пунктах 1-4 и 7-11 приложения 2 к постановлению N 256;
- педагогическим работникам за воспитательную работу в образовательных организациях, указанных в пунктах 6 и 12 приложения 2 к постановлению N 256.;

Коэффициент специфики работы устанавливается вышеуказанным категориям работников, в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;
- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы как на занятии, так и во внеурочной деятельности;
- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

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

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пунктах 1.4, 2.1, 3.1 и 8.1 приложения 2 к постановлению № 256, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

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

Коэффициент специфики 0,2 распространяет свое действие на всех педагогических работников. Понятие «новые технологии» может включать в себя: работу с ИКТ, с электронным журналом, электронным дневником, электронными досками, использование мультимедиа, проведение мастер классов, презентаций, работа в системе «Знак», IT-школа и т.п, использование медиатек, здоровьесберегающие технологии, проведение различных тестов с использованием ИКТ, развитие умений и навыков работы с информационными ресурсами, активизация познавательной деятельности, формированию навыков исследовательской работы, проведение клубных часов, ведение внешних мониторингов.

Коэффициент специфики 0,2, указанный в п. 1.2 приложения 2 к постановлению № 256 устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации.

Коэффициент специфики 0,3 указанный в п. 1.3 приложения 2 к постановлению № 256 устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим дополнительную (углубленную) подготовку по иностранному языку.

Коэффициент специфики 0,5, указанный в п. 1.11 приложения 2 к постановлению № 256 устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу

Коэффициент специфики 0,29, указанный в п.1.12 приложения 2 к постановлению № 256 устанавливается учителям за выполнение функций классного руководителя. Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

Коэффициент специфик 0,2 указанный в п.17 приложения 2 к постановлению № 256 устанавливается работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации

Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом N 276 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.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

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

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

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

Осп = Бо + БоК2 + БоК3 + БоК4,

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

Ос = Бо + БоК2 + БоК3 + БоК4,

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

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

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада по должности «библиотекарь» осуществляется согласно Постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 1677 от 01.11.2005 «О

системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга» с последующими изменениями.

Схема расчетов должностных окладов работников, отнесенных к профессиям рабочих

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

Тс(о) = Б Тк,

где:

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

Б - размер базовой единицы;

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

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

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).

Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных организаций и центров осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

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

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

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

Тс(о) = БТк + БКс + БКк,

где:

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

Б - размер базовой единицы;

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

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

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

РАЗДЕЛ 3. Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных организаций 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), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

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

ФНД = (ФДО + ФС)Кнд,

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией района Санкт-Петербурга).

Фонд надбавок и доплат

Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии, оплата учебного отпуска, выплата за счёт работодателя по б/л и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

Из ФНД могут производиться ежемесячные и разовые выплаты:

Ежемесячные доплаты устанавливаются работникам в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах (рублях) за работу, не входящую в круг основных обязанностей:

- работу с сайтом учреждения, его обновление – до 50%
- работу в аттестационной, тарификационной, МО и других комиссиях- до 30 %
- координацию работы базы «Параграф», « Знак» - до 100%
- за сложность, напряженность (ведение электронной документации и отчетности, ЭЖ, ЭД) – до 100%

- ведение документации по ОТ и ТБ, ГО и ЧС, выполнение обязанности секретаря педагогического совета, оформление документации по гос.закупкам – до 100%
- ведение документации по питанию школьников – до 150%
- за проверку ВПР – до 100%
- за проверку тетрадей - до 5% от объема работы учителям начальных классов, учителям математики и русского языка.
- за заведование кабинетом - до 3%
- за внеклассную работу – до 30%
- деятельность, требующую значительных затрат усилий и времени (сложность и напряженность труда, выполнение особо важных работ, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания) – до 100%
- активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территории – до 150%
-увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 150%

Разовые выплаты устанавливаются работникам в процентах до 150 % от должностного оклада за работу:
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения, районного и городского уровня
- по результатам окончания учебного и календарного года
- организацию и проведение олимпиад,
- за организацию выездного мероприятия,
- проведение мастер-классов,
- работу по благоустройству помещений и территории школы,
- косметический ремонт классов в период каникул,
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу,
- единовременная премия,
- ежеквартальная премия,
- материальная помощь.

Условия установления выплат:

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

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

Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации Красногвардейского района;
- премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной суме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

Стимулирующие надбавки

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом типовых критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Распределение и установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями оценивания качества труда определяются на основе

самоэкспертизы работника и решения экспертной комиссии в пределах фонда оплаты труда.

В состав экспертной комиссии входят:

- директор Учреждения
- заместители директора
- председатели школьных метод. объединений
- представители профсоюзного органа

Выплаты стимулирующего характера производят ежемесячно по итогам работы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных, систематических и/или повторяющихся стимулирующих надбавок, устанавливается на следующий периоды:

с 01 января по 30 июня

с 01 июля по 31 декабря

Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки производится на основании решения комиссии.

Выплаты производятся:

с 01 сентября по 31 декабря по итогам за первое полугодие

с 01 января по 31 августа по итогам за второе полугодие.

Размер фонда стимулирующих надбавок определяется умножением совокупного размера фонда стимулирующих надбавок по учреждению на установленный в образовательном учреждении коэффициент должностного стимулирования работников.

Компенсационные выплаты включают:

- выплаты молодым специалистам на проезд к месту работы
- выплаты на отдых и оздоровление
- материальную помощь

Материальная помощь, оказывается, по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

Материальная помощь оказывается не более трех раз в год, в соответствии с локальными актами школы.

3.5 Выплаты за классное руководство из федерального бюджета

На основании постановления Правительства РФ от 04 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования» педагогическим работникам с 01.09.2020г. осуществляются выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета.

РАЗДЕЛ 4. Премирование работников.

Работнику могут выплачиваться премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал, за год.

Основанием для премирования являются:

- подведение итогов работы;
- 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.- в соответствии с локальными актами школы.

Размер премирования определяется приказом директора Учреждения.

Премиальный фонд определяется ежеквартально, исходя из установленного размера ФНД за вычетом выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.

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

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии ФОТ в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме

ГБОУ СОШ № 160 САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Хорькова Валентина Николаевна, ДИРЕКТОР
11.05.2021 09:18 (MSK), Сертификат № 6156E8806AC0B6A26A3F9592A785E18F0