

Принято
на заседании Общего собрания
протокол № 1 от 30.08.2022г.
на заседании Педагогического совета
протокол № 1 от 31.08.2022г.

Утверждаю
Директор С.А. Лебедева
Приказ № 77-1/о от 31.08.2022г.

С учётом мнения родителей (законных
представителей) несовершеннолетних
обучающихся

Протокол № 1 от 30.08.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБОУ гимназия №168
Центрального района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2020

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативными документами:
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
 - Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 г. № 461-ФЗ «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

- Трудовым кодексом Российской Федерации (статей 135, 144, 147);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04. 2016 г. № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" (с изменениями от 16.07.2019 года),
- Законом Санкт-Петербурга 05.10.2005г. № 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (в ред. Законов Санкт- Петербурга от 03.04.2007г. № 109-25, от 20.03.2008г. № 81-19, от 17.07.2013г. № 448-81, от 25.12.2015г. № 904-186, от 08.12.2016г. № 637-111);
- Распоряжением Комитета по образованию № 3737-р от 06.12.2017г. «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт- Петербурга от 08.04.2016г. № 256»;
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016г. №1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02.12.2005г. № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников образовательного учреждения. Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем образовательного учреждения на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.3. Положение предусматривает оплату труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, на основе базовой единицы (принимаемой для расчета должностных окладов работников государственных учреждений) с учетом уровня образования, стажа работы на определенной должности, выплат с применением повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование заинтересованности повышения качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия:

- **базовая единица** – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **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;
- **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;
- **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 работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- **фонд должностных окладов (далее – ФДО)** — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, материальной помощи, выплат компенсационного и стимулирующего характера за высокое качество работы, интенсивность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- **доплаты** – выплата **компенсационного характера**. Ее начисляют за повышенную интенсивность труда, работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время, за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда);
- **надбавки** – выплаты **стимулирующего характера**, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника (за продолжительность непрерывной работы, профессиональное мастерство, качество работы и т.д.). Назначение таких надбавок — вознаградить сотрудников за высокие профессиональные качества, вызвать у них желание совершенствоваться и дальше;
- **премии** - выплата стимулирующего характера за достижение плановых результатов труда учреждения в целом или отдельными работниками. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период;
- **материальная помощь** - единовременная выплата сотруднику образовательного учреждения в связи со сложным материальным положением или определенной жизненной ситуацией, требующей значительных материальных затрат, с которыми вышеупомянутое лицо не может справиться самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Тарификация работников образовательного учреждения производится 2 раза в учебный год (с 01.09. по 31.12. и с 01.01 по 31.08.), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. Для учета фактически отработанного времени в образовательном учреждении ведется табель учета рабочего времени.

2.2. Педагогическая нагрузка больше или меньше нормы устанавливается только с письменного согласия работника в форме заявления. Работодатель уведомляет педагогического работника о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения ему досрочной трудовой пенсии по старости.

2.3. 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, 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.

2.4. Работодатель проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

2.5. В образовательном учреждении устанавливается заработная плата не ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным Соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» на очередной календарный год.

2.6. Заработная плата перечисляется не реже, чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ:

- заработная плата за первую половину месяца 25-го числа;
- заработная плата за вторую половину месяца – 10-го числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.7. Работодатель обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2.8. Работодатель образовательного учреждения с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

2.9. Производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права работнику при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата к заработной плате в размере не менее 4% при работе в неблагоприятных условиях (в зависимости от условий и результатов специальной оценки условий труда); Компенсация за вредные условия труда Трудовой кодекс гарантирует работникам, занятым на вредном производстве, определенные льготы и компенсации. Перечислим их:

- Увеличенная продолжительность ежегодного календарного отпуска (ч. 1 ст. 116, ч. 2 ст. 117 ТК РФ). Укороченный рабочий день (ч. 1 ст. 92, ч. 2 ст. 94 ТК РФ).

- Повышенная оплата труда (ст. 147 ТК РФ).

- Назначение увеличенной оплаты возможно только после специальной оценки условий труда. Это связано с тем, что все гарантии по СОУТ являются итогом оценки условий на рабочих местах согласно закону №426-ФЗ (ст.7). Все рабочие места могут быть отнесены к одному из четырех классов опасности: оптимальному, допустимому, вредному или опасному. Доплата за работу во вредных условиях полагается только тем, кто трудится в условиях труда 3 или 4 класса. Поскольку назначение льгот вызывает много вопросов у работодателей, Минтруд опубликовал специальные разъяснения об основаниях для установления работникам компенсаций (№ 15-1/ООГ-6372 от 16.12.2015). К этому документу необходимо обращаться в сложных случаях.

- Оплата за работу в ночное время в размере 35 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов); Комментарий: для работников образовательных учреждений, педагогических работников учреждений здравоохранения, культуры, социальной защиты - 35% (Приказ Минпроса СССР от 16 мая 1985 г. N 94; письмо Минобразования России и профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 января 2001 г. (Официальные документы в образовании. 2001. N 5).

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем 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;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

2.10. Производятся доплаты за работу не входящую в круг основных обязанностей, надбавки за высокую результативность работы, стимулирующие надбавки за качество трудовой деятельности, премирование работников образовательного учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, Положением об оценке качества труда педагогических работников, с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

2.11. Работодатель предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

2.12. Педагогическим работникам учреждения участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.14. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст.140 ТК РФ).

2.15. Удержания из заработной платы работника производятся на основании ст.137-138 Трудового кодекса РФ.

2.16. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки, а также, если органом по рассмотрению индивидуальных

трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

2.17. В случае задолженности по оплате труда, работодатель выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.18. 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 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).

2.19. Работодатель обеспечивает контроль над своевременностью и правильностью выплат пособий. Несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

2.20. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

3. Особенности формирования систем оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения

3.1 Совершенствование системы оплаты труда педагогических работников осуществляется с учетом перераспределения средств в структуре их заработной платы, с тем, чтобы средства, предназначенные на оплату их труда, направлялись преимущественно на увеличение ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников. Кроме того, учитывается следующее:

- а) в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- б) под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 18 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

в) месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

г) размеры и условия дополнительных выплат за проверку письменных работ и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы в рамках реализации образовательной программы образовательного учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда;

д) в связи с внесением изменений и дополнений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской социальной помощи обучающимся» с **01.09.2019** установлены доплаты за классное руководство в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее чем на одну ставку и замещает иные должности. Выплата за классное руководство должна соответствовать следующим расчетам (с учетом доплат из ФНД) в зависимости от уровня образования:

$11610 * 1,3 = 15093 * 0,29 = 4376,97$

$11610 * 1,4 = 16254 * 0,29 = 4713,66$

$11610 * 1,5 = 17415 * 0,29 = 5050,35$

$11610 * 1,6 = 18576 * 0,29 = 5387,04$

4. Схема расчета должностных окладов руководителей

4.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей (руководителей 1,2,3 уровней согласно штатному расписанию) образовательного учреждения (далее – руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$Bo = B \times K1,$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно **приложению № 1** к настоящему положению.

4.3. Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

K4- коэффициент квалификации работника;

K5- коэффициент масштаба управления;

K6- коэффициент уровня управления

4.3.1. Коэффициент квалификации (K4) определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении

почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования

СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с **пунктом 2.2 приложения № 1** к настоящему положению.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание РФ, СССР.

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

4.3.2. Руководителю образовательного учреждения размер коэффициента масштаба управления (К5) **согласно п.2.3. приложения № 1** к настоящему положению и коэффициент уровня управления (К6) **согласно п.2.4. приложения № 1** к настоящему положению для определения должностного оклада, устанавливаются согласно распоряжению Главы Администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

4.3.3. Руководителю образовательного учреждения доплаты, надбавки и премии устанавливаются на основании распоряжения Главы Администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

5. Схема расчета должностных окладов работников

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

5.2 Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад специалиста (служащего) исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

B_0 – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K_1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно **приложению № 1** к настоящему положению.

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

K_2 - коэффициент стажа;

K_3 - коэффициент специфики работы (спец-воспитание, спец-новые технологии, спец-книги); K_4 - коэффициент квалификации работника;

5.3.1. Величина коэффициента стажа работы (K_2) для специалиста (служащего) применяются в соответствии с **пунктом 2.1 приложения № 1** к настоящему положению.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка и /или сведения о трудовой деятельности. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж

работы по занимаемой должности.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и /или в сведениях о трудовой деятельности, 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.

5.4. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с **пунктом 2.1 приложения № 1** к настоящему положению устанавливается следующим категориям работников образовательного учреждения:

Педагогическим работникам в размере 0,33 и специалистам (за исключением педагогических работников) в размере 0,15, отвечающим следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательном учреждении не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

✓ Специалистам, не отвечающим, вышеуказанным требованиям и служащим коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

5.4.1. Коэффициент специфики работы (К3) за воспитательную работу, указанный в **приложении № 2** к настоящему положению, устанавливается учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) пропорционально их педагогической нагрузке;

- за осуществление воспитательной работы, в том числе:
- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, реализующих 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 работ, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;
- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

5.4.2. Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в **приложении № 2**, устанавливается педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды использованием электронных информационных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ.

5.4.3. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания новых педагогических технологий учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов форм методов и средств обучения. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

5.4.4. Коэффициент квалификации (К4) определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на

основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с **пунктом 2.2 приложения № 1** к настоящему положению. Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание РФ, СССР.

5.4.5. Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

5.4.6. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам образовательного учреждения, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно **приложению № 3** к настоящему положению.

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

6.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательного учреждения, отнесенных к профессиям рабочих (далее – рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно **приложению № 4** к настоящему положению.

6.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_c(o) = B \times T_k,$$

где:

$T_c(o)$ – размер тарифной ставки (оклада) рабочего; B

– размер базовой единицы;

T_k – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно **приложению № 5** к настоящему положению.

6.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

6.4. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ий разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

6.5. Размер оклада рабочих образовательного учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования оклада, определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в пункте 2.2 приложения № 1 к настоящему положению. При этом в случае наличия у рабочего образовательного учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

7. Фонд оплаты труда.

7.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

7.2. При формировании ФДО работников образовательного учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также учитывается коэффициент специфики работы согласно **приложению № 2** к настоящему положению.

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

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный Администрацией Центрального района Санкт-Петербурга.

8. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

8.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, которые закрепляются в Положении о материальной стимуляции работников ГБОУ гимназии № 168 Центрального района Санкт-Петербурга.

8.2. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом,

руководство школьными методическими объединениями и другое.

8.3. 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. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

8.4. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в Положении о материальном стимулировании работников ГБОУ гимназии № 168 Центрального района Санкт-Петербурга.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ гимназии
№168 Центрального района
Санкт-Петербурга

**Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
ГБОУ гимназии № 168 Центрального района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования (K1)	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы (K2)	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

2.2	Коэффициент квалификации (К4)	Квалификационная категория, класс квалификации:			
		высшая категория,	0,35	0,35	
		международный класс первая категория	0,20	0,20	
		категория вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень: доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
"Народный..." "Заслуженный, мастер	0,40 0,30	0,40 0,30	0,4 0,3		
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.3	Коэффициент масштаба управления (К5)	Группа 1			
		Руководитель 1-го уровня	0,80 до 0,90		
		Руководитель 2-го уровня	0,60		
		Руководитель 3-го уровня	0,40		
		Группа 2			
		Руководитель 1-го уровня	0,60		
		Руководитель 2-го уровня	0,40		
		Руководитель 3-го уровня	0,30		
		Группа 3			
		Руководитель 1-го уровня	0,55		
		Руководитель 2-го уровня	0,35		
		Руководитель 3-го уровня	0,25		
2.4	Коэффициент уровня управления (К6)	Руководитель 1-го уровня	0,70		
		Руководитель 2-го уровня	0,50		
		Руководитель 3-го уровня	0,30		

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ гимназии №168
Центрального района Санкт-Петербурга

**Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям,
специалистам и служащим
ГБОУ гимназии № 168 Центрального района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование коэффициента	Категория работников	Величина повышающих коэффициентов
1	Коэффициент специфики работы (КЗ)	Работникам осуществляющим индивидуальное обучение на дому	0,20
2		Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях	0,20
3		Педагогические работники (учителя), осуществляющие воспитательную работу	0,25- 0,35
		Учителям с высшим образованием (аспирантура)	0,25
		Учителям с высшим образованием по квалификации (магистр, специалист)	0,2667
		Учителям с высшим образованием по квалификации «бакалавр»	0,2858
		Учителям со средним специальным образованием	0,3077
4		Учителям с начальным профессиональным образованием	0,3125
4		Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,2
5		Педагогические работники осуществляющие подготовку к образовательному процессу (ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, рассчитывается от ставки заработной платы)	0,01- 0,02
	Пед.работники с высшим образованием	0,01	
	Пед.работники с высшим образованием по квалификации «бакалавр»	0,01	
	Пед.работники со средним специальным образованием	0,012	
	Пед.работники с начальным профессиональным образованием	0,013	
	Пед.работники со средним (полным) общим образованием	0,013	
	Пед.работники с основным общим образованием		

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ гимназии №168
Центрального района Санкт-Петербурга

**Денежные выплаты к должностным окладам молодым специалистам
ГБОУ гимназии № 168 Центрального района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
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

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ гимназии №168
Центрального района Санкт-Петербурга

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих
ГБОУ гимназии № 168 Центрального района 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