

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПУШКИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

ГБОУ школа-интернат № 8
Пушкинского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием ГБОУ школы-интерната №8
Протокол № 2 от «29» 12 20 16 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школы-интерната №8

В.П.Смирнова

Приказ директора № 97р
от «21» 12 2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы-интерната №8 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – образовательного учреждения) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с изменениями и дополнениями от 23.12.2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01 ноября 2005 года № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года №256),
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 (с изменениями на 30 декабря 2010 года) «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»
- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»
- и другими нормативными правовыми актами, регулиующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

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

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается:

- федеральными нормативными правовыми актами;
- нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;
- положением об оплате труда работников;
- положением о материальном стимулировании работников;
- положением об оценке эффективности труда педагогических работников;
- коллективным договором.

1.5. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом.

1.6. 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;
- 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;
- тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.7. Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.9. Порядок стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжениями администрации района, в ведении которого находится образовательное учреждение.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других

условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. 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.

1.13. 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; 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;
- выплата к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации компенсационного характера, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организации;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты 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.

1.14. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.15. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются Приложением N 5 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 (в редакции, введенной в действие с 9 марта 2007 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 6 марта 2007 года N 211)

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования; другие аналогичные категории обучающихся; рабочие; работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	7	5	3
2	Студенты	8	7	3
3	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	10	8	5

(Пункт в редакции, введенной в действие с 5 сентября 2011 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 11 августа 2011 года N 1156, - см. предыдущую редакцию)

- В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
- Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный ...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
- Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный ...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.
- Ставки почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы определяются в размере 1-1,4 процента от базовой единицы.
- Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров и рецензентов конкурсных работ, а также специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, аттестации и аккредитации образовательных учреждений, производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

1.16. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.18. 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.

1.19. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины

месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.20. 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.

1.21. Тарификация учителей и преподавателей производится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.22. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 2 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

1.24. 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.

II. СХЕМА РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ.

2.1. Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года N 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.2. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

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

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К1},$$

где:

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) – приложение 2 к Методическим рекомендациям.

Коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с Приложением N 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 (в редакции, введенной в действие с 15 августа 2011 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20 июля 2011 года N 1027):

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководи тели	Специали сты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Среднее	1,3	1,3	1,28
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.3. Повышающие коэффициенты

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

- К2 – коэффициент стажа;
- К3 – коэффициент специфики работы;
- К4 – коэффициент квалификации работника;
- К5 – коэффициент масштаба управления;
- К6 – коэффициент уровня управления.

2.3.1. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94).

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

Коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

Размер коэффициента стажа устанавливается в соответствии с Приложением N 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 (в редакции, введенной в действие с 01 января 2016 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года N 256):

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители и	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,1
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33**	0,05
** Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам если они отвечают одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее или среднее профессиональное образование; приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением; имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.					

2.3.2. Коэффициент специфики работы (К3)

Размер коэффициента специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением N 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 265:

N п/п	Государственное образовательное учреждение (класс, группа), категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
5	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в том числе	
	школа-интернат	0,15-0,30
	Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов	0,30
	Учителя, осуществляющие воспитательную работу	0,25-0,35
	Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,20
	Прочие педагогические работники осуществляющие подготовку к образовательному процессу	0,01
	Педагогические работники за организацию обучения обучающихся с ОВЗ	0,25
	Помощники воспитателей, участвующие в организации образовательного процесса	0,30

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения.

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

2.3.3. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации

педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 N 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», 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 с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Размер коэффициента квалификации устанавливается в соответствии с Приложением N 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 (в редакции, введенной в действие с 15 августа 2011 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20 июля 2011 года N 1027):

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащи е
1	2	3	4	5	6
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория ведущая категория первая категория вторая категория	0,30; 0,35* 0,25 0,20 0,15	0,30; 0,35* 0,25 0,20 0,15	-
		За ученую степень: доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	-
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	0,40 0,30	0,40 0,30	0,40 0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
		* Коэффициент квалификации применяется для работников государственных образовательных учреждений, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011 (сноска дополнительно)			

включена с 15 августа 2011 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20 июля 2011 года N 1027).

2.4. Должностной оклад работника категории «руководитель»

2.4.1. Уровень управления (K5)

Должности:

Руководители 1-го уровня: руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования.

Руководители 2-го уровня: заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.

Руководители 3-го уровня: руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством, заместитель главного бухгалтера, старший мастер

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4} + \text{Бо} \times \text{K5} + \text{Бо} \times \text{K6},$$

где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

2.4.2. Коэффициента масштаба управления (K5)

Порядок определения масштаба управления регулируется приложением N 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2014 года N 256, приложением 4 к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников образовательных учреждений.

Коэффициент масштаба и уровня управления устанавливается в соответствии с Приложением N 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 (в редакции, введенной в действие с 01 января 2016 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года N 256):

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников
			Руководители
1	2	3	4
2.	Повышающие коэффициенты к базовому окладу		
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
		Уровень 1 - руководители	0,80-0,9
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
		Уровень 3 -	0,40

		руководители структурных подразделений	
		Группа 2	
		Уровень 1 - руководители	0,60
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30
		Группа 3	
		Уровень 1 - руководители	0,55
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25
		Группа 4	
		Уровень 1 - руководители	0,50
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

2.4.3. Руководителям образовательных учреждений 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 образовательное учреждение. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного казенного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного казенного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, а также предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (государственного автономного образовательного учреждения, созданного на базе собственности Санкт-Петербурга) и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (государственного автономного образовательного учреждения Санкт-Петербурга, созданного на базе собственности Санкт-Петербурга), относящихся к основному персоналу, согласно приложению N 8 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 (в редакции, введенной в действие с 01 января 2016 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года N 256):

	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

2.5. Должностной оклад работника категории «специалист».

Исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.6. Должностной оклад работника категории «служащий» .

Исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.7. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

2.7.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.7.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 5 октября 2005 года N 531-74

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

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

2.7.3. При оплате труда рабочих государственных образовательного учреждения руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 N 138 "Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки". Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

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

2.7.5. Тарифная ставка рабочего является составной частью должностного оклада рабочего. Ставка рабочего исчисляется по формуле:

$$ТСр = Б \times Тк1,$$

где:

ТСр – размер тарифной ставки рабочего образовательного учреждения;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

Тк1 – тарифный коэффициент в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга

2.7.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, исчисляется по формуле:

$$Ор = ТСр + Б \times К3$$

где:

Ор – размер должностного оклада рабочего образовательного учреждения;

ТСр – размер тарифной ставки рабочего образовательного учреждения;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

К3 – коэффициент специфики работы.

Размер коэффициента специфики работы устанавливается в соответствии с приложением N 3 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года N 265:

N п/п	Государственное образовательное учреждение (класс, группа), категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
4	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, в том числе: школа-интернат	0,15-0,3

2.7.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде исчисляется по формуле:

$$Ор = ТСр + Б \times К4$$

где:

Ор – размер должностного оклада рабочего образовательного учреждения;

ТСр – размер тарифной ставки рабочего образовательного учреждения;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 05 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

К4 – коэффициент квалификации

Размер коэффициента квалификации устанавливается в соответствии с Приложением N 7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 (дополнительно включено с 27 июня 2008 года, за исключением положений об установлении коэффициента квалификации за ведомственные знаки отличия в труде, вступающих в силу с 1 января 2009 года, постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 20 мая 2008 года N 586, действие распространяется на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2008 года)

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

2.8. 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.

III. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ.

3.1. Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) 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.

3.2. Размер ФНД образовательного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга в ведении которого находится образовательное учреждение.

3.3. Выплаты из ФНД производятся образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.4. Перечень выплат из ФНД, их предельный размер и порядок применения определяются следующими локальными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения:

- Положением о материальном стимулировании работников образовательного учреждения;
- Положением об оценке эффективности труда педагогических работников;
- настоящим Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. В образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования работников:

- доплаты,
- надбавки,
- премирование.

4.2. Условия установления доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

4.2.1. Каждый час работы в ночное время в образовательном учреждении оплачивается в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

4.2.2. 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.

4.2.3. 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. Конкретный размер доплаты устанавливаются приказом директора учреждения в соответствии с соответствующим локальным актом об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

4.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу устанавливаются соответствующим локальным актом об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются локальными актами образовательного учреждения.

4.3.1. Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в

должностные обязанности работников, устанавливается соответствующим локальным актом образовательного учреждения.

4.3.2. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Предельный размер этих доплат установлен соответствующим локальным актом образовательного учреждения.

Выплата доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей, в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

4.4. Работникам могут выплачиваться премии при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.4.1. Основания для премирования установлены локальным актом о материальном стимулировании работников образовательного учреждения.

4.4.2. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору Учреждения по распоряжению Главы администрации Пушкинского района;
- премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

4.5. В целях усиления мер по социальной защите работников образовательного учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты (материальная помощь):

- в целях социальной поддержки,
- в случае бракосочетания,
- в случае смерти близкого родственника,
- в случае стихийных бедствий, приведших к потере имущества (пожар, наводнение и др.),
- в случае других непредвиденных обстоятельствах.

4.5.1. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

4.5.2. Выплата пособий по материальной помощи производится в соответствии с приказом директора образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера после предоставления необходимых документов (копий свидетельств и актов).

