

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 693
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
(ГБОУ школа № 693 Невского района Санкт-Петербурга)**

193318, Российская Федерация, Санкт-Петербург,
муниципальный округ Невский округ,
Нерчинская улица, дом 4, строение 1.

E-mail: school693@mail.ru

ПРИНЯТО

решением Общего собрания
ГБОУ школы № 693
Невского района Санкт-Петербурга
протокол от 01.09.2020 № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБОУ школы № 693
Невского района Санкт-Петербурга
от 01.09.2020 № 25/29-ОД
_____ Н.А.Соколова

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ**

Санкт-Петербург

2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 693 Невского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях реализации Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных действующих нормативно-правовых актов Российской Федерации, регламентирующих оплату труда.

1.1. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

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 - 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 - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

должностной оклад – размер номинальной месячной заработной платы, установленный работнику в соответствии с занимаемой должностью.

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же 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.

Иные понятия, используемые в настоящих Методических рекомендациях, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.3. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Система оплаты труда (в том числе тарифная система оплаты труда) работников образовательная организация устанавливается: коллективным договором (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

2.2. Система оплаты труда работников создается для создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

2.3. Система оплаты труда работников образовательной организации обязана обеспечить:

- достигнутый уровень оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата);
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда;

- совершенствование порядка установления доплат, надбавок, мер материального стимулирования в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности, а также с учетом мнения соответствующих профсоюзов;
- повышенную оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплату за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

2.4. Система оплаты труда работников образовательной организации разрабатывается с учетом:

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.5. 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 образовательной организации, 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.

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

2.7. При изменении условий оплаты труда работников Учреждения предусматривается установление минимальных тарифных ставок, минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

2.8. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.9. В образовательной организации устанавливаются фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

2.10. В образовательной организации устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда отдельно.

2.11. В образовательной организации определяются фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности.

2.12. В Образовательной организации применяются виды выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.13. Штатное расписание в образовательной организации утверждается директором.

2.14. Штатное расписание в образовательной организации является единым независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

2.15. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении устанавливается в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.16. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательной организации не вправе:

- формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;
- отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утвержденных в установленном порядке;
- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.17. В трудовом договоре с работником образовательной организации (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляется его конкретная трудовая функция, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

2.18. В Образовательной организации действует система критериев и показателей эффективности деятельности работников для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

2.19. В Образовательной организации применяются демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера, для чего создается комиссия по оценке качества деятельности сотрудников, установлению доплат, надбавок, мер материального стимулирования, действующая на основе соответствующего положения. Состав комиссии утверждается распорядительным актом Учреждения. В деятельности комиссии, как правило, принимает участие представитель представительного органа работников.

2.20. В Образовательной организации вносятся изменения в трудовые договоры с работниками (заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Система оплаты труда работников Образовательной организации формируется на основе следующих принципов:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;
- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Образовательной организации по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);
- установление системы оплаты труда коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение 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, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

$$B_0 = B * K_1$$

Где: B_0 – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

K_1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель K_1 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	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	1,5
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04

	Основное образование	общее	1,00	Базовая единица	Базовая единица
--	----------------------	-------	------	-----------------	-----------------

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

3.1. 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.

3.2. Коэффициент стажа К2

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка, справка по форме СТД-Р. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель К2 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ 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
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы более от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы более от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы более от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы более от 0 до 2 лет		0,33<1>	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

<1> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в [статье 3-1](#) Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

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

3.3. Коэффициент специфики работы КЗ

Коэффициент специфики работы руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, устанавливается согласно приложению N 2 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организации Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1.	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и(или) по предметам технического или естественно-научного профиля	0,15
1.2.	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
1.3.	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.4.	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.5.	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50

1.6	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов:	0,30-0,35
1.7.	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя *	0,29
1.8	Педагогическим работникам **	0,01-0,02

*Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

**На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.4. Коэффициент квалификации работника К4

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.14 №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), 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, 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).

Конкретный показатель К4 для руководителей, специалистов, служащих определяется в соответствии с таблицей:

№ 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
К4	Коэффициент квалификации работников	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливается руководителем образовательной организации, согласно характеристик, соответствующих должностей. При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

3.1. Коэффициент масштаба управления (К5)

Коэффициент масштаба управления (К5) устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга и государственными организациями Санкт-Петербурга, осуществляющими деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, согласно приложению N 4. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся».

Группа по оплате труда определяется один раз в год администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

Абсолютный размер повышения базового оклада руководителей Учреждения с учетом данного коэффициента исчисляется как произведение базового оклада на коэффициент масштаб управления.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории «Руководитель»
К5	Коэффициент масштаб управления	Группа 1	Свыше 500 баллов
		Уровень 1 — руководители	0,80
		Уровень 2 — заместители руководителя	0,60
		Уровень 3 — руководители структурных подразделений	0,40

3.2. Коэффициент уровня управления (К6)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представлены в Приложении 1 к Постановлению №256.

Конкретный показатель К6 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категории
-------	---------------------------	--	---

			«Руководитель»
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 — руководители	0,70
		Уровень 2 — заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 — руководители структурных подразделений	0,30

4. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА СТАВОК РАБОЧИХ

4.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих

Разряд оплаты труда						
Тарифный коэффициент (ТК)	,28	,31	,34	,37	,4	,43

4.1.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 25 декабря 2015г)

4.1.2. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

4.1.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

4.1.4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

5. СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

5.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук

$$\text{Орук.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4} + \text{Бо} * \text{К5} + \text{Бо} * \text{К6}$$

Бо – величина базового оклада

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

К5 – коэффициент масштаба управления

К6- коэффициент уровня управления

5.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - Оспец.

$$\text{Оспец.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

5.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - Осл.

$$\text{Осл.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

5.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - Ораб.

$$\text{Ораб.} = \text{Б} * \text{ТК}$$

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

6. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ

6.1. Размер фонда надбавок и доплат определяется администрацией Невского района Санкт-Петербурга.

6.2. Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования детей Центра детского (юношеского) технического творчества «Старт+» Невского района Санкт-Петербурга.

6.3. Руководителю образовательного учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению администрации Невского района Санкт-Петербурга.

7. ДЕНЕЖНЫЕ ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

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

*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 9

** Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие 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.

8. ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ И ПОРЯДОК ЕЕ ПРОВЕДЕНИЯ

8.1. Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих образовательного учреждения, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках.

8.2. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые акты, устанавливающие тарифно-квалификационные характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

8.3. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

8.4. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

8.5. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

8.6. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

9. ПЕРЕЧЕНЬ НОРМ И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА, РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ЗАКОНАМИ И ИНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Обязательными для применения в Учреждении являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;
- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения специальной оценки условий труда;
- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих

характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты;

- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты;
- применение указанных справочников или профессиональных стандартов направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.
- Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

10. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ДРУГИХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

10.1. Для распределения фонда надбавок и доплат создается Комиссия в количестве 5 человек из представителя администрации Учреждения, представителя выборного первичного профсоюзного органа и членов педагогического и непедагогического состава работников Учреждения. Председателем комиссии является руководитель Учреждения. Комиссия работает на добровольных началах в соответствии с Положением и предоставленными ей полномочиями.

10.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определённый период (месяц, четверть, учебный год), так и на неопределённый срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер устанавливаются приказом директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения (при его наличии).

10.3. Все выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную

работу к должностным окладам и тарифным ставкам работников, устанавливаются в пределах утвержденного фонда надбавок и доплат (далее ФНД).

10.4. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих за фактически отработанное время или фиксированной суммой в абсолютных величинах.

10.5. Надбавки к должностному окладу директора школы за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием с учетом оценки деятельности ГБОУ школы № 693 Невского района Санкт-Петербурга.

10.6. Доплаты за дополнительные трудозатраты работников, связанные с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда (устанавливаются на учебный год).

10.7. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

10.8. Решение о снятии или уменьшении надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам, принимается комиссией в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения и утверждается директором Учреждения.

10.9. Доплата за своевременную проверку, оформление и сдачу учебной документации по итогам учебных периодов уменьшиться в случаях:

- отсутствия необходимых рабочих тетрадей у обучающихся;
- небрежное и неаккуратное их ведение;
- нерегулярные и некачественные проверки;
- не своевременное предоставление отчетной документации.

10.10. Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы:

- за недостаточную работу по воспитанию у обучающихся сознательной дисциплины и культуры поведения,
- за недостаточную работу по организации самообслуживания обучающихся: дежурство по классу, школе, питание, пользование библиотекой, гардеробом;
- за недостаточную работу по развитию классного коллектива, органов классного самоуправления;
- за слабый контакт с учителями, родителями, организациями-партнерами при взаимодействии с семьями, находящимися в социально-опасном положении;
- за недостаточное содействие в получении дополнительного образования обучающимся через систему дополнительного образования, организуемого в школе или по месту жительства;
- за несвоевременное и небрежное оформления классной документации (классного журнала, журналов инструктажа по охране труда и технике безопасности при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, экскурсий при перевозке автомобильным транспортом обучающихся, планов воспитательной работы, статистических отчетов, личных дел обучающихся, социального портрета класса, протоколов родительских собраний, дневников, обучающихся т.д.)
- некачественное планирование воспитательной работы, проведение классных часов.

10.11. Надбавка за заведование кабинетом может уменьшиться при несоблюдении следующих требований:

- своевременное предоставление отчетных материалов;
- полная сохранность мебели, компьютерного оборудования, наглядных пособий;
- содержание кабинета в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии;
- соблюдение норм и правил техники безопасности.

11. ВИДЫ ВЫПЛАТ

11.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

11.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

11.4. Доплаты:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (лаборантам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий);	От 10
2.	Выплаты работникам (сторожам) за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).	От 35

Компенсационные доплаты:

- Доплата за сверхурочную работу, ненормированный рабочий день (ст.149, 152, 119 ТК РФ);
- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- За работу в выходные и праздничные дни;
- За разъездной характер работы;

- Рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда;
- Доведение до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;

- Рабочим в связи с отклонением от нормальных условий труда;

Стимулирующие доплаты и надбавки:

- Доплата за совмещение профессий (должностей) (ст.149, 151 ТК РФ);
- Доплата за профессиональное мастерство (Рабочим);
- Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- Надбавка за экспериментальную и инновационную работу;
- Надбавки за сложность, напряженность, высокое качество работы;
- Надбавки за эффективность деятельности педагогическим работникам устанавливаются на основании показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников согласно Положению о материальном стимулировании работников.

Надбавки для стимулирования административной, педагогической и финансово-хозяйственной деятельности работников:

- За компьютерную обработку учебно-методических материалов и производственной документации;
- За методическое и педагогическое кураторство молодых специалистов;
- За работу по созданию и сопровождению сайта Учреждения;
- За ведение документации по педагогическому делопроизводству (протоколы педагогических советов и рабочих совещаний, методических, административно-методических советов; аттестационной комиссии; совещаний при директоре и завуче);
- За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году;
- За подготовку образовательного учреждения к массовым мероприятиям;
- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения,
- За организацию внедрения в образовательном учреждении образовательных проектов;
- За организацию повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения;
- За работу над программой развития Образовательного учреждения;
- За работу с медицинскими книжками работников Образовательного Учреждения;
- За подготовку методических материалов учреждения к новому учебному году;
- За содействие в повышении безопасности образовательного учреждения;
- За участие в авторских проектных группах;
- За работу в контрактной службе (в соответствии с Федеральным Законом «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 №44-ФЗ);

- За обслуживание вычислительной техники, ведение баз данных (АИСУ «Параграф», база по правонарушениям, метрополитена, база ГИА, транспортная база) организацию и проведение внешних электронных мониторингов;
- За работу с государственными порталами и электронными базами учреждения;
- За разработку и внедрение в административную деятельность информационных баз, повышающих качество образовательного процесса;
- За заведование кабинетом при наличии разработанного паспорта кабинета, уголка учителя (класса), а также разработанной программы развития кабинета;
- За участие в работе комиссий, действующих в образовательном учреждении;
- За внедрение в образовательный процесс современного оборудования;
- За организацию и проведение ПДД;
- За руководство методическим объединением;
- За своевременную проверку, оформление и сдачу учебной документации по итогам учебных периодов (устанавливается учителям по предметам: русского языка, математики);
- За организацию и своевременную сдачу отчетной документации по итогам предыдущего месяца;

Премияльные выплаты по итогам работы:

11.5. Премирование (устанавливается работникам разового характера) и выплачиваются в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

11.6. Работники Учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, к юбилейным датам со дня рождения и в связи с уходом на заслуженный отдых, а также к праздничным датам.

11.7. Размер выплаты премирования по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, устанавливается решением Комиссии на основании степени новизны, интенсивности, уровня сложности и эффективности выполненных работ.

11.8. Основанием для начисления премии является приказ директора о поощрении сотрудника (форма № Т-11) или группы сотрудников (форма № Т-11а). Приказ подписывает руководитель организации.

Условия снижения премий и их невыплаты:

11.9. Работникам не выплачивается премия (полностью или частично) в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ. Основанием для невыплаты является служебная записка заместителя директора по УВР, заместителя директора по АХР, заведующего библиотекой, руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении.

11.10. Невыплата работнику премии полностью или частично производится на основании решения комиссии с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

11.11. Премия работникам может быть полностью или частично не выплачена в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения инструкций, положений, регламентов,
- требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличия обоснованных претензий, рекламаций, жалоб;

11.12. Невыплата премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.