

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Лицей № 533 «Образовательный комплекс «Малая Охта»
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
195112, Санкт-Петербург, пер. Перевозный, д. 19, литер А
ИНН 7806040322
ОГРН 1027804182560**

Рассмотрено на Педагогическом совете
Протокол №1 от «31» августа 2023г.

Принято с учетом мнения на Совете родителей
Протокол № 1 от «29» августа 2023г.

Принято на общем собрании работников
Протокол № 1 от «30» августа 2023г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ Лицей № 533 Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

_____ М.В. Тихоненко

Протокол № 1 от «28» августа 2023г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ Лицей № 533 Красногвардейского
района Санкт-Петербурга

_____ М.Ю. Кунц

Приказ № 443 от «31» августа 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 533
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «МАЛАЯ ОХТА»
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

2023 год

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Порядок расчета должностных окладов работников образовательной организации	5
3. Порядок и условия почасовой оплаты труда.....	10
4. Порядок выплаты заработной платы	11
5. Формирование фонда оплаты труда.....	13
6. Порядок установления компенсационных выплат	15
7. Порядок установления стимулирующих выплат	17
8. Порядок установления доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.....	19
9. Порядок оказания материальной помощи	19
10. Заключительные положения	19
Приложение 1	21
Приложение 2	23
Приложение 3	24
Приложение 4	25
Приложение 5	28
Приложение 6	29
Приложение 7	30
Приложение 8	31

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Лицей № 533 «Образовательный комплекс «Малая Охта» Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация) устанавливает единые принципы оплаты труда работников образовательной организации с учетом специфики организации труда и его оплаты в образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом образовательной организации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами трудового законодательства Российской Федерации, а именно:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Законом Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 г. № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.3. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности образовательной организации, качества оказываемых услуг, совершенствования системы оплаты труда в образовательной организации.

1.4. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, 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 и центра. 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;

- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. В образовательной организации устанавливается следующая структура заработной платы работников: должностной оклад, тарифная ставка (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Оплата труда руководителей, специалисты и служащие (технических исполнителей) производится на основе схемы расчета должностных окладов. Оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки по оплате труда. Доплаты и надбавки выплачиваются работникам в случаях и порядке, которые предусмотрены настоящим Положением.

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

1.8. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации и центра, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.9. 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.

1.10. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательной организации, 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 образовательная организация является местом основной работы.

1.11. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае, если учебными планами

предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

1.12. Работа по тарификации педагогических работников, ее уточнение производится своевременно в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

2. Порядок расчета должностных окладов работников образовательной организации

2.1. Работники образовательной организации делятся на следующие группы:

- руководитель и заместители;
- педагогические работники, специалисты и служащие (технические исполнители);
- иные категории работников (рабочие).

2.2. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию Санкт-Петербурга. Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$B_o = B \times K$, где:

B_o - размер базового оклада руководителя;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

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

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

2.3.1. Коэффициент специфики работы. Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

2.3.2. Коэффициент квалификации. Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук). Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «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. Основанием для применения коэффициента за

ведомственные награды являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

2.3.3. Коэффициент масштаба управления. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей образовательных организаций и центров, установленными в приложении 3 к настоящему Положению;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями и центрами, согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.3.4. Коэффициент уровня управления. При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к настоящему Положению.

2.4. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$B_0 = B \times K$, где:

B_0 - размер базового оклада специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования педагогического работника в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Для установления должностного оклада к базовому окладу специалистов и служащих (технических исполнителей) применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

Конкретный перечень специалистов и служащих (технических исполнителей), которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

2.5.1. Коэффициент стажа работы. Величина коэффициента стажа работы для специалистов и служащих (технических исполнителей) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию Санкт-Петербурга.

2.5.2. Повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15 специалистам и служащим (техническим исполнителям), 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 образовательной организацией, являющейся их

основным местом работы (далее - молодые специалисты).

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

2.5.4. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям п. 2.5.2. настоящего Положения, в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, отвечающим требованиям п. 2.5.2. настоящего Положения, в размере 0,15;

- специалистам, не отвечающим требованиям п. 2.5.2. настоящего Положения, и служащим коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

2.5.5. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам, отвечающим требованиям п. 2.5.2. настоящего Положения, на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 8 к настоящему Положению. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

2.5.6. **Коэффициент специфики работы** устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы. Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1 приложения 1 к настоящему Положению, устанавливается руководящим и педагогическим работникам лицеев или гимназий, реализующим основные общеобразовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, а также руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования и обеспечивающим углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение). К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, для определения базового оклада в размере 0,15 не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

2.5.7. Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере 0,5 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу.

2.5.8. Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере от 0,25 до 0,35 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке учителям за воспитательную работу в образовательной организации. Коэффициент специфики работы за воспитательную работу устанавливается в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

2.5.9. Коэффициент специфики работы в размере от 0,25 до 0,35 педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу, при работе на 1 ставку не должен превышать:

- учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,2500;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,2858;
- учителям (преподавателям) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

2.5.10. Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада за применение новых технологий при реализации образовательных программ 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 с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

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

2.5.12. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 13 приложения 2 к настоящему Положению, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательной организации.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

2.5.14. Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пункте 4 приложения 2 к настоящему Положению, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

2.5.15. **Коэффициент квалификации.** Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к

настоящему Положению. Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук). Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

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

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

2.5.18. Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды. Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

2.6. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно приложению 5 к настоящему Положению. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$T_{с(о)} = Б \times T_k$, где:

- $T_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

- Б - размер базовой единицы;

- T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно приложению 5 к настоящему Положению.

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

2.7. Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из условий труда, типов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

2.7.1. **Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.** Профессии рабочих образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

2.7.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательной организации,

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

$T_{с(о)} = Б \times T_k + Б \times K_c + Б \times K_k$, где:

$T_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно приложению 5 к настоящему Положению;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации, определяются в процентном отношении к базовой единице в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее – Постановление № 256) и настоящим Положением.

3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы при объеме свыше трехсот часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

3.3. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в образовательной организации определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3.4. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной / шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 / 6 (в зависимости от количества рабочих дней в неделе), а затем – на 12 (количество месяцев в году).

3.5. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3.6. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания «Народный...», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.

3.7. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный...», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.

3.8. 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.

3.9. Оплата труда:

- членов жюри конкурсов, смотров, и рецензентов конкурсных работ, специалистов, привлекаемых к проведению олимпиад (предметно-методических комиссий, оргкомитета),
 - специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих работников образовательной организации,
 - специалистов образовательной организации, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования,
 - педагогических работников, привлекаемых к практике студентов, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования по направлениям подготовки «Образование и педагогика»,
- производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

4. Порядок выплаты заработной платы

4.1. Выплата заработной платы в образовательной организации производится два раза в месяц по 9 и 24 числам каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковскую карту или счет. По заявлению работника возможен другой способ выдачи ему заработной платы.

4.2. Заработная плата выдается на условиях, определенных коллективным или трудовым договором, в рублях.

4.3. 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.

4.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.5. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

4.6. В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

4.7. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» не обращается взыскание.

4.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, 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, образовательная организация обязана в указанный выше срок выплатить неоспариваемую сумму.

4.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию образовательной организации соответствующих документов.

4.10. В образовательной организации выплачиваются премии по итогам работы, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу.

4.11. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по любым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе призывом на военную службу, переводом на другую работу к другому работодателю, поступлением в учебные заведения на очное отделение с последующим увольнением, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим причинам, выплата премии может производиться из расчета за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

4.12. Оплату труда работников, совмещающих должности, замещающих временно отсутствующих работников, производится в зависимости от объема выполненной работы.

4.13. При работе в неблагоприятных условиях устанавливается доплата в соответствии с настоящим Положением.

4.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.15. 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.

4.16. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней работник имеет право, известив работодателя либо своего непосредственного начальника в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Извещения работником работодателя осуществляются путем направления письменного сообщения по адресу местонахождения образовательной организации, по факсу образовательной организации или путем отправления электронного письма на официальный адрес электронной почты образовательной организации.

4.18. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работодатель предупреждает работника под расписку не позднее чем за два месяца.

4.19. Работникам, которые работают на условиях полного рабочего времени нельзя устанавливать и выплачивать зарплату ниже минимальной, установленной в субъекте Российской Федерации. Доплата до минимальной зарплаты, установленной в субъекте Российской Федерации, равняется разнице между минимальной заработной платой в субъекте Российской Федерации и месячной зарплатой работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда. При расчете минимальной зарплаты в субъекте Российской Федерации не учитываются единовременные премии, материальная помощь, надбавки за вредные условия труда, ночные, праздничные и сверхурочные выплаты, внешнее и внутреннее совместительство.

4.20. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.21. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им

оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.22. Порядок исчисления заработной платы мобилизованным работникам.

Для приостановления трудового договора на время военной службы работнику необходимо представить работодателю повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации или ее копию, если работник уже призван. Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, могут направить сканированную копию повестки работодателю в порядке документооборота, установленном в образовательной организации. На основе приказа о приостановлении действия трудового договора работодатель должен произвести все выплаты, причитающиеся работнику на текущий момент, включая зарплату за все отработанные, но еще не оплаченные дни, и иные выплаты (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные выплаты, оплата питания, материальная помощь, оплата учебного отпуска и т. п.). Мобилизованный работник не должен быть лишен выплат, предоставляемых по результатам работы за квартал, год и т. п. Произвести все выплаты необходимо не позднее дня приостановления действия трудового договора. В день приостановления трудового договора сотрудник может написать заявление о компенсации дней отпуска, превышающего 28 календарных дней за каждый рабочий год. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности, за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости, и учитывается при расчете среднего дневного заработка для исчисления пособий по временной нетрудоспособности. Из периода, используемого для исчисления, исключаются календарные дни, приходящиеся на период приостановления действия трудового договора.

4.23. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5. Формирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из плана финансово-хозяйственной деятельности и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации (далее - ФОТ), состоит из:

- фонда должностных окладов работников образовательной организации;
- фонда ставок рабочих образовательной организации;
- фонда надбавок и доплат образовательной организации.

5.3. При формировании фонда должностных окладов работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

5.4. При формировании фонда должностных окладов работников по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 6 к настоящему Положению.

5.5. **Фонд набавок и доплат** – 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.

5.6. Фонд надбавок и доплат формируется из средств бюджета и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.7. Размер фонда надбавок и доплат из средств бюджета определяется Комитетом по образованию (администрацией района) Санкт-Петербурга. Размер фонда надбавок и доплат из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности зависит от дохода по предоставлению дополнительных платных образовательных услуг.

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

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

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

$K_{\text{нд}}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией района) Санкт-Петербурга.

5.9. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- компенсационные выплаты с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников;
- стимулирующие выплаты;
- доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- материальная помощь.

5.10. Порядок установления и расчета выплат из фонда надбавок и доплат регламентируется настоящим Положением, нормативными актами трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательного учреждения. Виды и размеры надбавок и доплат приведены в Приложении 9 к настоящему Положению.

5.11. Для распределения фонда надбавок и доплат создается комиссия, порядок деятельности которой определяется соответствующим положением.

5.12. По представлению комиссии руководитель образовательной организации устанавливает надбавки и доплаты работникам в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, нормативными актами трудового законодательства Российской Федерации и утверждает их приказом.

5.13. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) могут быть установлены как основным штатным работникам, так и работникам, привлекаемым к педагогической деятельности из других учреждений (организаций) или выполняющим работу на условиях совместительства.

5.14. Надбавки к должностному окладу руководителя образовательной организации за сложность, напряженность и персональная надбавка за высокое качество работы устанавливается Комитетом по образованию (администрацией района) Санкт-Петербурга.

5.15. Доплаты и надбавки могут быть установлены на определенный срок, на весь учебный год, а также носить разовый характер.

5.16. Доплаты и надбавки могут быть установлены как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютных величинах.

5.17. Работникам из числа административно-хозяйственного персонала, ведущим педагогическую деятельность, доплаты и надбавки могут устанавливаться как по основной должности, так и за выполнение педагогической работы.

5.18. Анализ результатов оценки деятельности работников рассматривается на совместном заседании совета образовательной организации и комиссии, указанной в п. 5.11

настоящего Положения, по окончанию первого полугодия текущего учебного года и перед началом нового учебного года.

5.19. Руководитель образовательной организации, принимая во внимание анализ результатов деятельности работников, имеет право, по согласованию с комиссией, указанной в п. 5.11 настоящего Положения, отменить или изменить размер доплат и надбавок.

5.20. Выплаты, установленные из фонда надбавок и доплат из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, включается в средний заработок работника.

5.21. При уменьшении или отмене надбавок и доплат, установленных приказом руководителя образовательной организации на учебный год, необходимо руководствоваться ст.74 ТК РФ.

5.22. В случае возникновения трудовых споров по вопросам установления доплат и надбавок работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам, в органы, рассматривающие трудовые споры, или районный суд, в порядке, предусмотренном ст.21 ТК РФ.

6. Порядок установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие выплаты:

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

6.2. Компенсационные выплаты, которые установлены законодательно, выплачиваются в обязательном порядке и их размер не может быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

6.3. 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.

6.4. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

6.5. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

6.6. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

6.7. До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда образовательная организация может руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом

Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

6.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.9. 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.

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

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

6.12. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.13. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.14. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой дополнительного объема обязанностей по той же профессии (должности). Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.15. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Руководитель образовательной организации вправе разделить выполнение обязанностей временно отсутствующего работника между несколькими членами коллектива и установить каждому из них доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего сотрудника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.16. Размер надбавки на период выполнения обязанностей вакантной должности

работника зависит от увеличенного объема работы и выполнения наряду с основной работой обязанностей по вакантной должности, утвержденной в штатном расписании. Надбавка устанавливается на время выполнения обязанностей вакантной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.17. Педагогическим работникам основным местом работы, которых являются образовательная организация, установлены следующие меры социальной поддержки:

6.17.1. единовременная выплата молодым специалистам, получившим документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании, - шесть базовых единиц;

6.17.2. молодым специалистам, получившим документ государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием, - восемь базовых единиц;

6.17.3. ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет;

6.17.4. денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

6.18. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам, отвечающим требованиям п. 2.5.2. настоящего Положения, на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 8 к настоящему Положению.

6.19. Допускается установление нескольких видов компенсационных выплат одному работнику.

6.20. Выплаты компенсационного характера могут быть пересмотрены по мере необходимости с учетом конкретных задач образовательной и иной деятельности, а также с учетом результатов труда сотрудников.

7. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- надбавки за сложность и напряженность работы;
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- другие доплаты стимулирующего характера.

7.2. Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных учреждений, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга (распоряжение Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»).

7.3. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации

Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

7.4. Надбавка стимулирующего характера за качество труда педагогических работников образовательной организации устанавливается с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников, разработанных образовательной организацией самостоятельно в рамках действия «эффективного контракта».

7.5. Надбавка за сложность и напряженность работы педагогических работников выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.).

7.6. Условиями для выплаты надбавки могут являться:

- привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей;
- наличие у работника государственных наград, других знаков отличия, полученных за достижения в труде.

7.7. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться на месяц, на квартал, на полугодие, на календарный год, и определяется как в процентах к базовому окладу, так и в абсолютном размере при единовременных выплатах.

7.8. Размер стимулирующих выплат может повышаться, понижаться или отменяться по решению руководителя образовательной организации и представлению отчетов комиссии по результатам подведения итогов оценки эффективности труда работника.

7.9. Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:

- истечения срока договора или периода работы, на который была установлена разовая компенсационная или стимулирующая выплата;
- перехода работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;
- письменного отказа работника от установленной выплаты;
- несвоевременной подготовки документов, отчетов, информации, справок и т.д.;
- грубого нарушения трудовой дисциплины;
- невыполнения своих должностных обязанностей.

7.10. Размер выплат может быть сокращен в связи с изменением бюджетного финансирования.

8. Порядок установления дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников

8.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включены:

- доплата за классное руководство;
- доплата за проверку тетрадей и письменных работ;
- доплата за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.;
- доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, методическим объединением;
- доплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- доплата за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;
- доплата за внеклассную работу по физической культуре;

- доплата за организацию питания учащихся;
- доплата за работу с библиотечным фондом;
- другие доплаты.

8.2. Доплаты за классное руководство осуществляются в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее чем на одну ставку и(или) замещает иные должности, не указанные в приложении 2 к настоящему Положению.

8.3. Работнику (в том числе 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.

8.4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

8.5. Всем работникам образовательной организации могут быть установлены доплаты из фонда надбавок и доплат из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

8.6. Доплаты педагогическим работникам, участвующим в организации внеурочной деятельности, устанавливаемые из бюджетных средств фонда доплат и надбавок за организацию учащихся во время перерыва между основными учебными занятиями и внеурочной деятельностью. Стоимость часа для таких педагогических работников определяется исходя из ставки по должности «учитель». Размер доплат зависит от фактического количества часов, отработанных учителями во время перерыва. Периодичность доплаты – ежемесячно по приказу руководителя образовательной организации.

9. Порядок оказания материальной помощи

9.1. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь.

9.2. Материальная помощь работникам образовательной организации оказывается в следующих случаях:

- в целях социальной поддержки;
- при стихийных бедствиях;
- при несчастных случаях.

9.3. Материальная помощь не связана с результатом деятельности организации, а также с индивидуальными производственными результатами работника или выполнением им трудовых обязанностей. Основная цель материальной помощи - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем.

9.4. Материальная помощь выплачивается работнику образовательной организации в соответствии с приказом руководителя образовательной организации, изданного на основании личного заявления работника. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

9.5. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем образовательной организации.

9.6. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

10. Заключительные положения

10.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение, отмена его действия осуществляется на основании решения общего собрания работников

образовательной организации с учетом мнения представительного органа и приказа руководителя образовательной организации.

10.2. После принятия настоящего Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

10.3. Если в результате изменения нормативных актов Российской Федерации отдельные пункты и разделы настоящего Положения вступают в противоречие с ними, эти пункты и разделы считаются утратившими силу, и до момента внесения изменений в настоящее Положение работники и руководитель образовательной организации руководствуются нормативными актами Российской Федерации.

Приложение 1

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих образовательной организации

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководи тели	Специалис ты	Служа щие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования*	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно 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	1,30	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 общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
		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	0,20
		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 специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		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
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		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		

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

**Только для педагогических работников – молодых специалистов.

Приложение 2

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, специалистам и служащим образовательной организации

№ п/п	Категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
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
2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать государственные общеобразовательные организации	0,20
3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языку)	0,30
4	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
5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
11	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
12	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	0,29
13	Педагогическим работникам	0,01-0,02
14	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20

Приложение 3

Группы по оплате труда руководителей образовательной организации

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
3	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
4	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа); образовательные организации с наличием интерната	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

Приложение 4

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательной организацией

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5

10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования,	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

Приложение 5

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

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

Приложение 6

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательной организации

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации с наличием интерната	0,15
2	Образовательные организации со структурным подразделением для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, всех типов	0,20
3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов (Пункт в редакции, введенной в действие с 16 октября 2017 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017. - См. <u>предыдущую редакцию</u>)	0,15
4	Образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа)	0,15
5	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15
6	Профессиональные образовательные организации (с наличием интерната или общежития; реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,15-0,20
7	Образовательные организации, классы (группы) для детей с малыми и затухающими формами туберкулеза	0,15
8	Образовательные организации с группами, классами воспитанников (обучающихся) с диагнозом ВИЧ	0,30

Приложение 7

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательного учреждения

N 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

Приложение 8

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов образовательной организации

№ 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