

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 490
с углубленным изучением иностранных языков
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Общим собранием
протокол № 2
от 17.09.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы № 490
Н.Б. Александрова
Приказ от 17.09.2019 г. № 87/1-о



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Регистрационный № 316

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 490 с углубленным изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (далее – постановление № 256);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2016 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном и городском уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Устава Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 490 с углубленным изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – ОООД);
- Иных локальных нормативных актов.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского и бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

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

1.3. Настоящее положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Государственного бюджетного

общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 490 с углубленным изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – ОООД), в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в ОООД и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ОООД в целом.

1.4. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

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

1.5. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями ОООД.

1.6. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ОООД производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителя, специалистов и служащих.

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

1.8. 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.

1.9. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. 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.

1.11. В Положении используются следующие основные понятия и термины:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **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;
- **должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.
- **фонд оплаты труда (далее – ФОТ)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- **фонд должностных окладов (далее – ФДО)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящую в должностные обязанности работника;
- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- **надбавки** – 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.

1.12. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 N 16015 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.13. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671.3.

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

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

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

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация учителей и преподавателей производится 2 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

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

2. Схема расчетов должностных окладов работников

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

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$B_0 = B \times K_1$, где:

B_0 – размер базового оклада работника;

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

K_1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) – приложение 1 к Постановлению Правительства СПб от 08.04.2016 № 256.

№ п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
-------	--	--

		Руководители	Специалисты	Служащие
1.	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
2.	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
3.	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
4.	По программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
5.	По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
6.	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
7.	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Сотрудникам, занимающим должность «Библиотекарь» коэффициент образования устанавливается согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Приказ от 30.03.2011 № 251н, п.4.2.).

2.2. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

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

(приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) (приложение 3 к Методическим рекомендациям). Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.) Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

Сотрудникам, занимающим должность «Библиотекарь» коэффициент стажа работы устанавливается согласно распоряжению Комитета по культуре Санкт-Петербурга от 31.11.2005 № 242 (п.2.3.1).

Повышающие коэффициенты к базовому окладу:

№ п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1.	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
2.	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
3.	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
4.	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
5.	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

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

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 256 педагогическим работникам, которые имеют неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях.

Коэффициент специфики работы 0,20 устанавливается педагогическим работникам, осуществляющими работу с учащимися, обучающимися на дому.

Коэффициент специфики работы 0,20 от базового оклада педагогическим работникам, за применение новых технологий при реализации образовательных программ (Приложение № 1, 2, 3), в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Коэффициент специфики работы 0,30 от базового оклада педагогическим работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам) во 2-11 классах.

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

- учителям с высшим образованием – 0,2500;
- учителям с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,2667;
- учителям с высшим образованием по квалификации «бакалавр» – 0,2858;
- учителям со средним специальным образованием – 0,3077;

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере от 0,25 до 0,35 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке следующим категориям работников:

- учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования пропорционально их педагогической нагрузке;
- за осуществление воспитательной работы, 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.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием – 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием – 0,01;

Коэффициент специфики устанавливается учителям за выполнение функций классного руководителя – 0,29. 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 Постановлению 256.

Коэффициент специфики устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу – 0,5.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

2.5. 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 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Почетный работник общего образования Российской Федерации).

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3. приложения 1 к постановлению № 256.

Коэффициент квалификации – КЗ	Квалификационная категория	Коэффициент
	Высшая категория	0,35
Первая категория	0,2	
За ученую степень		
Доктор наук	0,4	
Кандидат наук	0,35	
Почетные звания РФ, СССР:		
Почетный работник, ведомственные знаки отличия в труде	0,15	
Заслуженный учитель	0,3	
Нагрудный знак «За гуманизацию»	0,15	

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Должности:

- Руководители 1-го уровня

Руководитель (директор) учреждения образования

- Руководители 2-го уровня

Заместитель руководителя (директора) учреждения образования; главные бухгалтер и др.

- Руководители 3-го уровня

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организацией (далее – руководитель), определяется

путем суммирования базового оклада и произведением базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$$Bo = B \times K$$

Оклад руководителя структурных подразделений, заместителя главного бухгалтера исчисляется по формуле:

$$O_{рук} = Bo + Bo \times K3 + Bo \times K4 + Bo \times K5 + Bo \times K6,$$

где:

O рук – размер должностного оклада руководителя;

B – размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя согласно приложению 1 к постановлению № 256;

Bo – размер базового оклада работника;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня 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

K6 – коэффициент уровня управления.

Уровень 1 – руководители	0,70
Уровень 2 – заместители руководителей	0,50
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

2.7. Должностной оклад работника категории «специалист» («служащий»):

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих 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:

$$B = B \times K, \text{ где:}$$

Bo – размер базового оклада специалиста (служащего);

Б – размер базовой единицы;

К – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования)

Должностной оклад специалиста (служащего) рассчитывается по формуле:

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

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

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

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.8. Должностной оклад работников категории «служащий»

При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 N 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 N 14).

Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

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

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада <*>;

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

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

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

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Т с(о)} = \text{Б} \times \text{Тк}, \text{ где:}$$

Т с(о) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б – размер базовой единицы;

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

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

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

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

2.9.3. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30, параграф 280а и 280б (с изменениями и дополнениями) (далее – Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

2.9.4. Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарификационно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

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

3. Фонд надбавок и доплат

3.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

3.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$, где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

- 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 выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- доплата за заведование кабинетом;
- доплата за классное руководство;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за руководство метод. объединением;
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

3.4 Условия установления выплат:

3.4.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.4.3. 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.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальных условий оценки труда.

Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

До определения Правительством РФ Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными 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.

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается 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.

3.4.5. При составлении расписаний учебных занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

3.4.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и нормативными правовыми актами. В образовательных организациях 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).

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

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору ОООД по распоряжению главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга в соответствии с Распоряжением администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга от 04.09.2017 № 2454-р;
- премия заместителям директора ОООД по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

4.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учётом мнения трудового коллектива, которые закрепляются в локальном акте ОООД.

4.2. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

4.4. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

4.5. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

- за классное руководство – в соответствии с нормативными документами;
- за проверку письменных работ – в соответствии с нормативными документами;
- за заведование кабинетом – в соответствии с нормативными документами;
- за руководство методическим объединением – в соответствии с нормативными документами;
- за замещение – почасовая оплата и т.д.

4.6. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

4.5. Доплаты и надбавки выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

5. Надбавки

5.1. Работникам ОООД в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

5.2. Директору ОООД размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Красногвардейского района.

5.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат на квартал в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

5.5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

6. Компенсационные выплаты

6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях, предусмотренных Положением о порядке установления стимулирующих и иных выплат работникам школы

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

7. Премирование работников

7.1. Премирование работников производится в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих и иных выплат работникам школы.

8. Денежные выплаты к должностям окладам молодых специалистов

8.1. 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.

8.2. Денежные выплаты к должностным окладам молодых специалистов:

№ 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

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, утверждается приказом директора ОООД.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.9.1. настоящего Положения.

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

Перечень новых технологий, используемых учителями начальных классов

- 1.Технология развития критического мышления через чтение и письмо.
 - 2.Здоровьесберегающие образовательные технологии.
 - 3.Проблемно-диалогическая технология.
 - 4.Уровневая дифференциация (Разноуровневое обучение).
 - 4.Информационные и коммуникационные технологии.
 - Интерактивная доска SMART Notebook .
 - Создание обучающих мультимедийных презентаций в различных программах.
 - Создание клипов, обучающих роликов, буктрейлеров в сервисах Google.
 - Сервис для составления заданий learning apps.
 - Онлайн-доска(виртуальная доска для работы в классе) Padlet.
 - Технология Web 2.0 для создания классных блогов.
 - Технология использование сервисов портала Учи.ру — онлайн-платформы. для изучения школьных предметов в интерактивной форме.
 - Технологии дистанционного обучения.
 - Технология "web-квест".
 - 5.Технология обучения через создание проектов.
 - 6.Технология обучения в сотрудничестве (командная, групповая работа).
 - 7.Здоровьесберегающие технологии.
- Технологии сохранения и стимулирования здоровья.**
- Релаксация.
 - Гимнастика пальчиковая
 - Гимнастика для глаз
 - Гимнастика дыхательная (БОС-технологии)
 - Динамическая гимнастика
- Технологии обучения здоровому образу жизни.**
- Проблемно-игровые игротренинги, игротерапия
 - Коммуникативные игры
- Коррекционные технологии.**
- Технологии музыкального воздействия
 - Арт-терапия.
 - Сказкотерапия
 - Фонетическая ритмика
- 8.Технология решения исследовательских задач (ТРИЗ).
 - 9.Технология модульного и блочно-модульного обучения.
 - 10.Технология использования в обучении игровых методов: ролевых, деловых и других видов обучающих игр.
 - 11.Технология формирующего оценивания.
 - 12.Технология педагогических мастерских.

Перечень новых технологий, используемых учителями основной и средней школы

Учителя русского языка и литературы

1. Технология организации самостоятельной деятельности школьников
2. Технология организации проектной деятельности
3. Технология проблемного обучения
4. Технология развития критического мышления
5. Технология диалогового взаимодействия
6. Технология учебных мастерских
7. Информационные и коммуникативные технологии (создание обучающих, развивающих, просветительских мультимедийных презентаций в различных программах, технология Web 2.0 для создания блога)

Учителя математики и информатики

1. Технология критического мышления
2. Технология проблемного обучения
3. Технология учебно-исследовательской деятельности
4. Игровые технологии
5. Информационные и коммуникативные технологии (создание обучающих, развивающих, просветительских мультимедийных презентаций в различных программах, технология Web 2.0 для создания блога)

Учителя истории, обществознания, МХК, ОДНКНР

1. Технологии развития критического мышления через чтение и письмо
2. Здоровьесберегающие образовательные технологии
3. Разноуровневое обучение
4. Информационные и коммуникативные технологии (создание обучающих, развивающих, просветительских мультимедийных презентаций в различных программах, технология Web 2.0 для создания блога, сервис для составления заданий Learning apps)
5. Технология организации проектной деятельности
6. Технологии сохранения и стимулирования здоровья
7. Игровые технологии
8. Технология учебных мастерских

Учителя биологии, географии, химии, физики, ОБЖ, астрономии

1. Проблемное обучение
2. Игровые технологии
3. Здоровьесберегающие технологии
4. Мультимедийные технологии
5. Информационные и коммуникативные технологии (создание обучающих, развивающих, просветительских мультимедийных презентаций в различных программах, технология Web 2.0 для создания блога)
6. Проектно-исследовательская деятельность
7. Технологии развития критического мышления

8. Технология уровневой дифференциации
9. Коллективный способ обучения (работа в парах постоянного и сменного состава)
10. Составление ментальных карт
11. Использование GOOGLE-сервисов

Учитель музыки

1. Технология развития критического мышления
2. Вокальные и ритмические импровизации
3. Проблемно-диалогическая технология
4. Информационные и коммуникативные технологии (создание обучающих, развивающих, просветительских мультимедийных презентаций в различных программах, технология Web 2.0 для создания блога, сервис для составления заданий Learning apps)
5. Проблемно-диалогическая технология
6. Арт-терапия, сказкотерапия, театрализация
7. Технология создания музыкального продукта
8. Игротерапия
9. Технология творческих мастерских

Учителя изобразительного искусства и технологии

1. Технология проектной деятельности
2. Технология исследовательской деятельности
3. Здоровьесберегающие технологии
4. Личностно-ориентированные технологии
5. Игровые технологии
6. Развивающее обучение
7. Игровое обучение
8. Проблемное обучение
9. Разноуровневое обучение
10. ТРИЗ
11. Технология развития критического мышления
12. Информационные и коммуникативные технологии (создание обучающих, развивающих, просветительских мультимедийных презентаций в различных программах, технология Web 2.0 для создания блога, сервис для составления заданий Learning apps)
13. Технологии сохранения и стимулирования здоровья
14. Технологии учебных мастерских
15. Технология обучения в сотрудничестве
16. Проблемно-диалогическая технология

Учителя физической культуры

1. Личностно-ориентированное обучение
2. Технология деятельностного метода
3. Здоровьесберегающие технологии
4. Технология уровневой дифференциации

5. Игровые технологии
6. Технология развития критического мышления

Учителя иностранного языка

Начальная школа

1. Динамическая, дыхательная гимнастика, пальчиковая, гимнастика для глаз;
2. Проектно-деятельностный подход;
3. Игровые технологии (ролевые, деловые, обучающие игры);
4. Технология дифференцированного обучения;
5. Информационно-коммуникационные технологии (использование интерактивной доски, мультимедийных презентаций, дистанционного обучения и др.);
6. Использование коммуникативных заданий в разных видах речевой деятельности
7. Технология критического мышления через чтение и письмо

Основная и средняя школа

1. Критическое мышление;
2. Использование коммуникативных заданий в разных видах речевой деятельности;
3. Проектно-деятельностный подход;
4. Игровые технологии (ролевые, деловые, обучающие игры);
5. Технология дифференцированного обучения;
6. Информационно-коммуникационные технологии (использование интерактивной доски, мультимедийных презентаций, дистанционного обучения и др.);
7. Использование коммуникативных заданий в разных видах речевой деятельности;
8. Дебаты;
9. Технология погружения в языковую среду;
10. Технология интенсивного обучения

Перечень новых технологий, используемых педагогическими работниками

Социальный педагог

1. Проблемно-диагностические, прогностические технологии
2. Информационные и коммуникационные технологии
3. Технология «социальная терапия»
4. Информационно-просветительские технологии

Педагог-организатор по спортивно-массовой работе, педагог-организатор ОДОД, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ

1. Технология разноуровневого обучения
2. Технология коллективного взаимообучения
3. Игровые технологии
4. Технология проблемного обучения
5. Здоровьесберегающие образовательные технологии
6. Информационные и коммуникационные технологии (создание обучающих мультимедийных презентаций, клипов, роликов)
7. Технология обучения через создание проектов
8. Технология решения исследовательских задач

Учитель-логопед

1. Технология развития критического мышления через чтение и письмо
2. Здоровьесберегающие образовательные технологии : технологии сохранения стимулирования здоровья: пальчиковая гимнастика, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика БОС-технологии, методы самомассажа, суставная гимнастика)
3. мультимедийные технологии
4. Технологии игрового моделирования
5. Коррекционные технологии: технология коррекции звукопроизношения, логоритмика
6. Технология формирующего оценивания

Педагог-психолог, воспитатель ГЦД (от 0,5 ставки)

1. Информационные и коммуникативные технологии (создание обучающих, развивающих, просветительских мультимедийных презентаций в различных программах, технология Web 2.0 для создания блога
2. Технология обучения в сотрудничестве (командная, групповая работа, игровая терапия)
3. Технология обучающихся, деловых, профориентационных игр
4. Здоровьесберегающие технологии
5. Проблемно-диалогическая технология
6. Коррекционные технологии
7. Мониторинг диагностики УУД