

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
лицей № 366 Московского района Санкт-Петербурга
«Физико-математический лицей»


«ПРИНЯТО»

Решением Общего собрания работников
ГБОУ ФМЛ № 366
Московского района Санкт-Петербурга
от 23.01.2024 Протокол № 3

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по ГБОУ ФМЛ № 366
Московского района Санкт-Петербурга
от 23.01.2024 № 45
Директор  Т.К. Цветкова

«СОГЛАСОВАНО»

Первичная профсоюзная организация
ГБОУ ФМЛ № 366 Московского района
Санкт-Петербурга
Председатель  Л.С. Конопатова
от 17.01.2024 протокол № 16



Положение
Об оплате труда в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
лицей № 366 Московского района Санкт-Петербурга
«Физико-математический лицей»

Санкт-Петербург
2024

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ ФМЛ № 366 Московского района Санкт – Петербурга (далее – ОУ), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Настоящее Положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (принят ЗС СПб 05.10.2005);
- Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Иных норм действующего законодательства Российской Федерации.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчёта сумм оплаты труда, критерии оценки труда.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ОУ, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в ОУ и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ОУ в целом.

1.3. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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. Положение о системе оплаты труда иные локальные нормативные акты, определяющие условия оплаты труда принимаются с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

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

ОУ самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения

1.7. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ОУ производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

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. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, симулирующих и специальных выплат;

- базовая единица – расчётная единица, принимаемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательной организации, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника и применяется 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 учётом 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 без учёта компенсационных и стимулирующих выплат;

- Фонд оплаты труда работников (ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательной организации, формирующийся исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- Фонд должностных окладов (ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учётом повышающих коэффициентов;

- Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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

1.11. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены:

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «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»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.12. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы работнику, выдается расчётный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка приводится в Приложении № 1.

1.13. Выплата заработной платы работникам Образовательной организации производится два раза в месяц:

До 26 числа – аванс за текущий месяц;

До 11 числа следующего месяца – оставшаяся часть заработной платы за отчётный месяц.

1.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.15. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

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, обучающихся.

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 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.

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-

хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

1.16. Положение распространяется на всех работников Образовательной организации.

1.17. Работникам Образовательной организации предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

1.18. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор образовательной организации.

Раздел 2. Условия оплаты труда работников Образовательной организации

2.1. Оплата труда руководителей административно-управленческого персонала (далее – АУП), специалистов и служащих производства на основе схемы расчётов должностных окладов согласно Приложению № 2.

2.2. Размер должностного оклада АУП, специалиста и служащего Образовательной организации определяется путём суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада АУП, специалиста и служащего Образовательной организации устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования АУП, специалиста и служащего Образовательной организации (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению № 2.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательной организацией (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления образовательной организацией (коэффициент уровня управления), в размере согласно Приложению № 2.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия.

Для определения размера должностного оклада АУП 1-го, 2-го и 3-го уровней применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год в соответствии с порядком, установленным администрацией Московского района и присваивается распоряжением Главы администрации Московского района на основании объемных показателей Образовательной организации, рассчитанных в соответствии с Приложением № 6 Положения.

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих Образовательной организации, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

Оплата труда преподавательской (педагогической) работы сверх (либо ниже) установленной нормы часов за ставку заработной платы производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему преподавательской (педагогической) работы, за исключением выплаты ставок заработной платы в полном объеме, гарантируемых приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

Уровень образования работников определяется в соответствии с Приложением № 4.

2.2.1. Коэффициент стажа работы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общетраслевым должностям учитывается общий стаж по занимаемой должности. Особенности порядка определения: (Приложение №5).

2.2.2. Коэффициент специфика работы,

Может устанавливаться как сумма коэффициентов специфика работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременного нескольким критериям специфика работы.

2.2.3. Коэффициент квалификации.

Определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимых в соответствии с приказом Министерства Просвещения РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный) и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденным Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Почетный работник общего образования).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за учёную степень, коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются директором Образовательной организации согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемой стажем работы по специальности.

Внутридолжностное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов, утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», либо другими нормативно-правовыми актами. В случае применения внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Конкретный перечень работников Образовательной организации, которым устанавливаются повышающие коэффициенты – коэффициент специфика работы и коэффициент квалификации, устанавливается директором Образовательной организации с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

2.3. Оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Приложению № 3.

Для расчёта размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициенты специфика работы и коэффициент квалификации.

Указанные коэффициенты устанавливаются директором Образовательной организации с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Образовательной организации определяется путём умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в Приложении № 3.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Образовательной организации, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере и определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Профессии рабочих учреждения 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 государственных учреждений, финансируемых за счёт средств Санкт-Петербурга.

2.4. Размер базовой единицы, принимаемой для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Образовательной организации устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2.5. Оплата труда работников культуры (библиотекаря) Образовательного учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1677 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, финансируемых за счёт средств бюджета Санкт-Петербурга» за исключением коэффициента специфики (Таблица № 2 Приложения № 2).

2.6. Оплата труда работников включает в себя:

- заработную плату, состоящую из должностного оклада или тарифной ставки, указанных в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием;
- стимулирующие выплаты (за счёт всех источников финансирования);
- компенсационные выплаты (за счёт всех источников финансирования).

2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и, выполнявшего трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» на соответствующий финансовый год.

2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться директором Образовательной организации, определяется администрацией Московского района. Для остальных работников Образовательной организации, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы (включая заместителей руководителя) предельный объем определяется директором Образовательной организации. Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.

2.9. Должностной оклад преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности выплачивается с учётом преподавательской работы в объеме 360 часов в год.

2.10. По вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы и минимальный коэффициент за стаж.

2.11. Почасовая оплата труда педагогических работников Образовательной организации применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления

полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.12. Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере, установленном Постановлением правительства на текущий период за счёт межбюджетных трансфертов из федерального бюджета. Одному классному руководителю может быть начислено не более двух выплат при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

При невыполнении (ненадлежащем исполнении) по его вине возложенных функций классного руководителя возможна отмена (уменьшение) указанной выплаты.

В случае необходимости классное руководство может осуществляться учителем из числа руководителей и других работников Образовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

2.13. Штатное расписание Образовательной организации утверждается директором Образовательной организации и включает в себя все должности работников Образовательной организации, количество штатных единиц образовательной организации, фонд должностных окладов и фонд надбавок и доплат, обеспечивающий выполнение законодательных актов РФ. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном соотношении к фонду должностных окладов администрацией Московского района и утверждается директором Образовательной организации.

Раздел 3. Стимулирующие выплаты

3.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников Образовательной организации, которые закрепляются в локальном акте учреждения.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением О порядке и условиях доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей».

Раздел 4. Доплаты и надбавки

4.1. Размеры доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Образовательной организации, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с Положением О порядке и условиях доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей» в пределах утвержденного Фонда оплаты труда.

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

Раздел 5. Компенсационные и социальные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, установленных в соответствии с Положением О порядке и условиях доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей».

Раздел 6. Материальная помощь

6.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты.

6.1.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- рождение ребенка;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

6.1.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год.

6.2. Выплата работнику материальной помощи производится на основании письменного заявления работника в соответствии с Положением О порядке и условиях доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей».

Раздел 7. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок, размера коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу, размера коэффициента за использование информационных технологий или их лишение.

Размеры доплат, надбавок и коэффициентов специфики и информатизации уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном исполнении должностных обязанностей, нарушении трудовой дисциплины приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом, за:

1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
3. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, режима питания и т.д.;
4. Нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности; наличие нарушений охраны труда и техники безопасности, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие травматизма во время образовательного процесса;
5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), на персонал (за невнимательное и грубое отношение к работникам и воспитанникам), нарушение педагогической этики;
6. Травматизм по вине работника;
7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
8. Наличие серьёзных нарушений в ведении нормативных документов;
9. Несвоевременное предоставление отчетной документации;

10. Недобросовестное выполнение обязанностей классного руководителя, обязанностей учителя-предметника, обязанностей заместителя директора по ВР, обязанностей заместителя директора по УВР и др.

Все случаи снятия доплат, надбавок и коэффициентов рассматриваются руководителем образовательного учреждения, Общим собранием школы, по согласованию с профсоюзным органом. Основанием являются докладные записки и аналитические справки ответственных, объяснительные сотрудников, на основании которых издается приказ директора Образовательного учреждения.

Раздел 8. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 23 января 2024 года.

7.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

7.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их принятия Общим собранием работников Образовательной организации, согласования первичной профсоюзной организацией и утверждения приказом директора Образовательной организации.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Фамилия Имя Отчество					Табельный номер			
Подразделение		<i>Наименование</i>						
Должность		<i>Наименование</i>						
Категория персонала		<i>Наименование</i>						
Норма времени		<i>Кол-во раб.дней</i>						
Расчеты в <i>месяц/год</i>								
Составные части заработной платы	<i>Период</i>	<i>Кол-во раб.дн.</i>	<i>%</i>	Суммы	<i>Виды произведенных удержаний</i>	<i>Период</i>	<i>нач-ния</i>	Суммы
					<i>Банк ЗП 1-я пол.мес.</i>			
					<i>Банк ЗП</i>			
Начислено				Сумма всего	Удержано			Сумма всего
К выдаче								
Облагаемая сумма за месяц							Суммы	
Сумма вычетов за год								
Облагаемая сумма за год								
Сумма налога за год								

СХЕМА РАСЧЁТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ (АУП), СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных организаций Санкт-Петербурга, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

2. Повышающие коэффициенты.

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

K2 – коэффициент стажа;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников Образовательного учреждения:

- молодым специалистам (педагогическим работникам), отвечающим требованиям п.5.3.1. в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам Образовательного учреждения в размере 0,15;

- специалисты, не отвечающие требованиям, указанным в пункте 5.3.1., коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежащего оформления справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

Коэффициент специфики работы (K3).

Конкретный перечень работников Образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты – коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается директором Образовательного учреждения с учётом мнения Профсоюза Образовательного учреждения.

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

Коэффициент специфики работы от базового клада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам.

Коэффициент специфики за воспитательную работу устанавливается 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 вне учебной 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 урока в частности.

Коэффициент специфики за применение в образовательном процессе новых технологий устанавливается по итогам анализа деятельности педагогического работника 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, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ, разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Анализ деятельности проводится в формах:

- собеседования (с итоговой таблицей),
- посещения занятий с использованием новых технологий,
- анализа конспектов занятий,
- анализа рабочей программы.

Коэффициент специфики за применение в образовательном процессе новых технологий устанавливается педагогическим работникам, занимающим следующие должности: учитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, воспитатель Отделения дошкольного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

Коэффициент специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (компенсация книгоиздательской продукции) устанавливается по основному месту работы

Таблица № 1

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категории работников		
			руководители	специалисты	служащие
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом «магистр» или «специалист»	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом «бакалавр»	1,4	1,4	1,4
		Среднее специальное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном			

		образовании:			
		По программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет		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		0,05 (0,15;033) ¹	0,05
2.2	Коэффициент специфики ²	Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу начального общего образования		0,20	
		Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного общего образования		0,20	
		Учителя, осуществляющие воспитательную работу:			
		- имеющие высшее профессиональное образование квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»		0,2667	
		- имеющие высшее профессиональное образование квалификации «бакалавр»		0,2858	
		- имеющие среднее специальное образование		0,3077	

	(Специалист)			
	- имеющие среднее специальное образование (рабочие, служащие)		0,3125	
	- имеющие среднее общее образование		0,3495	
	- имеющие основное общее образование		0,35	
	Педагогические работники, реализующим дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие) программы		0,5	
	Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии		0,20	
	Учителя, осуществляющие обучение на дому		0,20	
	Помощники воспитателя, участвующие в организации образовательного процесса			0,30
	Педагогические работники отделения дошкольного образования, осуществляющие подготовку к образовательному процессу		0,60	
	Педагогические работники, осуществляющие подготовку к образовательному процессу (компенсация книгоиздательской продукции):			
	имеющие высшее профессиональное образование, среднее профессиональное или начальное профессиональное		0,01	
	учителям за выполнение функций классного руководителя ³		0,29	
	имеющие среднее (полное) или основное общее образование		0,011	

2.3	Коэффициент квалификации ⁴	Квалификационная категория:			
		Высшая категория	0,35	0,35	
		Первая категория	0,2	0,2	
		Вторая категория	0,15	0,15	
2.4	Коэффициент за звание и знаки	«Заслуженный ...»	0,3	0,3	0,3
		Ведомственные знаки	0,15	0,15	0,15
2.5	Коэффициент масштаба управления	Уровень 1 - директор	0,8 (0,9 ⁵)		
		Уровень 2 – заместители директора, главный бухгалтер, главный экономист	0,6		
		Уровень 3 – заведующий (библиотекой, хозяйством, отделением), шеф-повар	0,4		
2.6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - директор	0,7		
		Уровень 2 – заместители директора, главный бухгалтер, главный экономист	0,5		
		Уровень 3 – заведующий (библиотекой, хозяйством, отделением), шеф-повар	0,3		

¹ Педагогическим специалистам, соответствующим п.5.3.1. – 0,33

Педагогическим специалистам – 0,15

Всем специалистам, не соответствующим требованиям, перечисленным в п.5.3.1 – 0,05

² Коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

³ Коэффициент специфики работы применяется не более, чем на одну ставку заработной платы.

⁴ Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации работников.

⁵ Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчёта должностных окладов руководителя по решению администрации Московского района при повышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в Приложении № 6 в два и более раз.

**ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ
И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ РАСЧЁТА ИХ СТАВОК (ОКЛАДОВ)**

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 31.01.1985 № 31/3-30 (далее – Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Таблица № 1

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.

Таблица № 2

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЁТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

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

1. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Уровень образования работников при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

1.2. Требования к уровню образования при установлении базового оклада определены по должностям работников образовательной организации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога и других случаев, установленных законодательством.

1.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, базовый оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

1.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в Образовательном учреждении, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

1.5. Лицам, имеющим выданный до 01 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и, приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Настоящий Порядок регулирует вопросы определения стажа педагогической работы при установлении размеров заработной платы (должностных окладов) педагогических работников Образовательной организации.

1. Исчисление стажа педагогической работы производится в календарном порядке.
2. При подсчёте стажа педагогической работы периоды работы суммируются.
3. Основным документом, подтверждающим стаж педагогической работы для назначения заработной платы, является трудовая книжка (включая электронную) установленного образца.
4. Работникам Образовательной организации время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если её объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчёте стажа должны быть оформлены в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы, включаемых в педагогический стаж, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие педагогический стаж, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы в должностях, которые включаются в этот стаж. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежащего оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем положении, но значительно увеличивающих объём и сложность работы, суммарное количество баллов может быть увеличено решением администрации Московского района. При установлении групп по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на начало учебного года.

**Группы
по оплате труда руководителей (АУП) Образовательного учреждения**

№ 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
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-

**Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления Образовательного учреждения**

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчёта	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее – образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми ¹	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
4	Превышение расчётной 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	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
8	Наличие оборудованных и используемых в	За каждый вид	До 15

	образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)		
9	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

7.1. Расчёт компенсации осуществляется по формуле:

$$K = \sum^n_1 (BE * k1)$$

K - размер компенсации в рублях

n - количество детей-экзаменов

BE - базовая единица

K1 - коэффициент специфики работы в зависимости от категории специалиста и вида экзамена в соответствии с таблицами 2, 3.

7.2. Ведомость учёта отработанного времени работником в качестве члена ГЭК и ППЭ

**ФОРМА
ВЕДОМОСТЬ УЧЕТА ОТРАБОТАННОГО ВРЕМЕНИ**

Ведомость учета отработанного времени педагогическим работником в качестве члена государственной экзаменационной комиссии Санкт-Петербурга в пункте проведения экзамена, руководителя пункта проведения экзамена, технического специалиста, технического специалиста (физика), технического специалиста (химия), эксперта-экзаменатора, экзаменатора-собеседника, технического специалиста (информатика), организатора в аудитории, организатора вне аудитории, ассистента¹

N п/п	ФИО работника	Дата выполнения работы	Код пункта проведения экзамена	Основное место работы, должность

Руководитель пункта проведения экзамена

Таблица № 1

№ п/п	Категория сотрудника ППЭ	Учёт отработанного времени
1	Член ГЭК	Директор образовательного учреждений базы ГИА или уполномоченное лицо
2	Руководитель ППЭ	Члены ГЭК, присутствующие в ППЭ Руководитель ППЭ
3	Технический специалист	
4	Организатор в аудитории	
5	Организатор вне аудитории	
6	Ассистент	

Таблица № 2

**Размер коэффициента специфики услуги Исполнителя
по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации
по образовательным программам основного общего образования**

Категория Исполнителя	K ₁	
	Экзамены, за исключением экзаменов	Экзамены по иностранному

¹ Заказчик указывает в зависимости от специфики закупки.

	по иностранным языкам (раздел "Говорение")	языкам (раздел "Говорение")
1	2	3
Член государственной экзаменационной комиссии Санкт-Петербурга	0,26	0,13
Руководитель пункта проведения экзамена	0,26	0,13
Технический специалист	0,052	0,052
Технический специалист (физика)	0,104	-
Технический специалист (химия)	0,104	-
Эксперт-экзаменатор	0,104	-
Экзаменатор-собеседник	0,104	-
Технический специалист (информатика)	0,104	-
Организатор в аудитории пункта проведения экзамена	0,104	0,052
Организатор вне аудитории пункта проведения экзамена	0,072	0,036
Ассистент	0,052	0,026

Принятые сокращения:

K_1 – размер коэффициента специфики услуги, который учитывает категорию Исполнителя, оказываемую им услугу и вид экзамена

Таблица 3

**Размер коэффициента специфики услуги Исполнителя
по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации
по образовательным программам среднего общего образования**

Категория Исполнителя	K_1	
	Экзамены, за исключением экзаменов по иностранным языкам (раздел "Говорение")	Экзамены по иностранному языкам (раздел "Говорение")
1	2	3
Член государственной экзаменационной комиссии Санкт-Петербурга	0,260	0,130
Руководитель пункта проведения экзамена	0,260	0,130
Технический специалист	0,173	0,087
Организатор в аудитории пункта проведения экзамена	0,138	0,069
Экзаменатор-собеседник	0,138	-
Организатор вне аудитории пункта проведения экзамена	0,083	0,042
Ассистент	0,069	0,035

Принятые сокращения:

K_1 – размер коэффициента специфики услуги, который учитывает категорию Исполнителя, оказываемую им услугу и вид экзамена