

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №364 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Принято
Общим собранием
Протокол №2 от 30.08.2019г



« Утверждаю»
директор ГБОУ СОШ №364
О.А. Круглова
Приказ №278-1 от 03.09.2019г

Положение

**о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №364
Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №364 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, с Законом Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 № 1863 «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».

1.2. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении.

1.3. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- **должностной оклад** - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- **фонд должностных окладов** (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

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

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

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

1.4. 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) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

1.5. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются приложением № 1 к Положению.

2. Схема расчетов должностных окладов работников

Расчет должностного оклада работников учреждения производится в соответствии со следующей схемой:

Таблица 1

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов служащих Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №364 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
		среднее специальное образование, подтверждаемое дипломом о среднем специальном образовании	1,30	1,30	1,30
		По программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20

		Стаж работы от 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
		Стаж работы От 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	0,00
2.2.	Коэффициент специфики работы	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование и замещающим должность учителя начальной школы		0,20	
		Учителям за воспитательную работу		<u>Высшее образование:</u> специалист, магистр – 0, 2667 Бакалавр - 0,2858 <u>Среднее специальное</u> - 0,3077	
		Педагогическим работникам за применение в образовательном процессе новых технологий	-	0,20	
		Педагогическим работникам, на обеспечение книгоиздательской продукцией		<u>Высшее образование:</u> специалист, магистр – 0, 01 Бакалавр - 0,01 <u>Среднее специальное</u> - 0,01	-
		Педагогическим работникам за работу в коррекционных классах (группах)		0,30	
		Учителям - логопедам		0,20	
		Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя		0,29	-
		Педагогическим работникам, реализующим		0,5	

		дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы, за воспитательную работу			
2.3.	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			
		высшая категория	0,35	0,35	–
		первая категория	0,20	0,20	
		За ученую степень:			
		доктор наук	0,40	0,40	–
		кандидат наук	0,35	0,35	
2.3.	Коэффициент квалификации	Почетные звания РФ, СССР:			
		«Народный....»	0,40	0,40	
		«Заслуженный»	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания РФ и СССР	0,15	0,15	-
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4.	Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
		Уровень 1 – руководители	0,80		
		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		
2.5.	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30		

2.1. Базовый оклад педагогических работников

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

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) работников учреждений, устанавливается Законом «О бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год»

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) и иными действующими нормативными документами.

2.2. Повышающие коэффициенты

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

K_2 - коэффициент стажа;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации работника;

2.2.1. Коэффициент стажа (K_2)

Педагогическим работникам исчисление 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 № 94).

В стаж педагогической работы включаются периоды работы в соответствии с перечнями согласно приложению независимо от организационно-правовой формы организации.

Исчисление стажа производится в календарном порядке.

При подсчете стажа педагогической работы периоды суммируются.

В стаж (общую продолжительность) педагогической работы включается работа в образовательных и других организациях.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка установленного образца. Записи в трудовой книжке 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 Правилами ведения и хранения трудовых книжек (Постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 с изменениями от 06.02.2004) и Инструкцией по заполнению трудовых книжек (Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69).

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, неподтвержденный 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 времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях
- время работы в других учреждениях и организациях, служба в Вооруженных Силах СССР и РФ, в случае работы до службы в учебных заведениях, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам государственного бюджетного образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

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

2.2. 2. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением 2 к Положению.

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

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

2.2.3. Коэффициент квалификации работника (К 4)

Коэффициент квалификации определяется руководителем учреждения:

- за квалификационную категорию на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- за ученую степень – доктор наук и кандидат наук, на основании дипломов

- за почетные звания «Народный...», «Заслуженный...» на основании удостоверений о присвоении почетных званий, нагрудных знаков

- за ведомственные знаки отличия в труде, 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 РФ, работник, награжденный грамотой Министерства образования РФ).

В целях материальной поддержки педагогических работников производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины)

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы для учителей, воспитателей, социального педагога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, сохраняет оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 Таблицы 1.

2.3. Должностной оклад работников категории «руководитель»

Уровень управления	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений,

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициентов **масштаба управления (К5)** и **уровня управления (К6)** устанавливается в соответствии с пунктами 2.4, 2.5 Таблицы 1

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителя, согласно Приложению № 2 к Положению;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления учреждением, согласно

Приложению № 4 к Положению;

Для установления группы по оплате труда руководителей, учреждение не чаще 1 раза в год представляет в отдел образования соответствующие документы, подтверждающие наличие указанных объемов работы учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя со средней заработной платой работников организации устанавливается в соответствии с Приложением № 3.

2.4. Должностной оклад работников категории «специалист» исчисляется по формуле:

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

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов

устанавливается пять стажевых групп (пункт 2.1. таблицы 1).

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

2.5. Должностной оклад работников категории «служащий» исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик по конкретной должности.

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (пункт 2.1. таблицы 1).

Служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.6.1. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяется коэффициент специфики и коэффициент квалификации.

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

2.6.2. Тарификация рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений:

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.

Размер тарифной ставки рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на рабочих местах с особыми условиями труда, рассчитывается на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации.

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

2.6.4. 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. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС), фонда надбавок и доплат (далее – ФНД).

При формировании ФДО предусматриваются средства на штатную численность согласно штатному расписанию в расчете на год, При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы 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 необходимо учитывать коэффициент специфики работы.

3.2. Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам работников компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится образовательное учреждение.

3.3. ГБОУ СОШ №364 Фрунзенского района Санкт-Петербурга самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом квалификации работников, сложности выполняемой работы, условий труда, стажа работы.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается локальными актами с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

Руководителю учреждения размер доплат, надбавок и премий устанавливается исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится образовательное учреждение.

Приложение № 1

Группа по оплате труда руководителя

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	общеобразовательные учреждения	Свыше 400	До 400	До 300	До 400

Приложение № 2

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления учреждением

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций	За каждые 50 человек или за каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно: За каждого работника,	1

		имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим образовательным учреждением или на его базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

**Предельный уровень
соотношения средней заработной платы руководителя
и средней заработной платы работников**

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3