

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома

_____/О.Н. Нефедова/

Протокол № 2

«01» февраля 2024 г.

Директор Школы №319

Санкт-Петербурга

_____/Н.Л.Шкорина/

Приказ № 32-о

«01» февраля 2024 г.

Положение об оплате труда работников

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 319 Петродворцового района
Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации Д.А. Соловьева

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ средней общеобразовательной школы № 319 Петродворцового района Санкт-Петербурга, реализующей образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительные общеразвивающие программы в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- ✓ Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (с изменениями и дополнениями)
- ✓ Постановления Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел, «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- ✓ Постановления Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"
- ✓ Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004 №9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 № 921н);
- ✓ Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 (ред. от 24.04.2018) "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (принят ЗС СПб 05.10.2005);
- ✓ профессиональных стандартов;
- ✓ Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Отраслевые соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ;
- ✓ 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» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017г № ВП – 1992/02 (с изменениями и дополнениями);

✓ Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт – Петербурга от 6 декабря 2017 года N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256».

Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом школы и Коллективным договором между работниками и работодателем.

1.3. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается коллективным договором в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами Санкт-Петербурга и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.4. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательных учреждениях.

1.5. Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты, установленной при тарификации заработной платы, независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведывание кабинетом и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

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

1.8. Для целей настоящего 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 (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

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

- **базовый оклад (Бо)** - произведение величины базовой единицы и базового коэффициента (коэффициента уровня образования). Применение базовых окладов работников Учреждения определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком Учреждения.

- **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя:

- из стажа работы (К2 - коэффициент стажа работы);
- условий труда (К3- коэффициент специфики работы);
- из квалификации работника (К4 – коэффициент квалификации);
- из масштаба и сложности руководства учреждением (К5 – коэффициент масштаба управления);
- из должности, занимаемой в системе управления учреждением (К6 – коэффициент уровня управления).

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

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

- **Фонд ставок рабочих (ФС)**- сумма денежных средств, направляемых на оплату труда рабочих;

- **фонд надбавок и доплат (ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер;

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

- **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут быть постоянные и временные.

1.9. **Учебный план** разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

1.10. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников и исчисляется их зарплата;

- ежегодно составляет и утверждает работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

1.11. Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

1.12. Аттестация библиотечных работников и других специалистов образовательного учреждения может быть проведена аттестационной комиссией Учреждения на основании ст.8, ст. 195.1 Трудового кодекса РФ, приказа Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 г № 251н.

1.13. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый должностной оклад (ставка заработной платы).

1.14. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного субсидией на выполнение государственного задания, включая внебюджетные фонды.

1.15. Формирование фонда оплаты труда Учреждения, осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год на основании утверждаемой учредителем субсидии на выполнение государственного задания в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников Учреждения.

1.16. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

1.17. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times S, \text{ где}$$

S –стимулирующая доля ФОТ.

1.18. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату труда работников Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями, в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Фонд стимулирования Учреждения формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и устанавливается на основании Распоряжения учредителя – Администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и Положением о порядке установления доплат и надбавок из фонда надбавок и доплат (ФНД) и стимулирующих выплатах работникам школы №319. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.19. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по мере внесения изменений и согласовывается с администрацией Петродворцового района Санкт-Петербурга. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н; от 5 мая 2008 г. N 216н (в редакции от 23.12.2011г.).

1.20. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом г. Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2. Схема расчета должностного оклада (условия оплаты).

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

Коэффициент образования

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

2.1.1. Коэффициент стажа (К2)

Стаж работы	Руководители	Специалисты	Служащие
Более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
От 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
От 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15

От 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
От 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33 ¹	0,05
	Не учитывается	0,05	0,05

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

2.1.2. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Категория работников	размер
Работники, имеющие среднее профессиональное образование и занимающие должность учителя начальных классов	0,20
Учителя, осуществляющие воспитательную работу:	
Высшее образование «Аспирантура»	0,25
Высшее образование «специалитет»	0,2667
Квалификация «бакалавр»	0,2858
Среднее специальное образование	0,3077
Среднее специальное образование (начальная школа)	0,5077
Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии.	0,20
Педагогические работники, реализующие дополнительные общеобразовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,5
Педагогические работники <i>дополнительного образования</i> в общеобразовательных организациях, реализующие дополнительные общеобразовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,5
Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий для педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу:	
Высшее образование	0,01
Квалификация «Бакалавр»	0,01
Среднее специальное образование	0,01
Среднее общее образование	0,011
Педагогические работники за выполнение функций классного руководителя	0,29
Педагогические работники –за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,25

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

2.1.3. Коэффициент квалификации (К4)

Квалификационная категория	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшая (при аттестации, полученной после 01.01.11)			
первая	0,35	0,35	
вторая	0,20	0,20	
	0,15	0,15	
За ученую степень:			
доктор наук	0,40	0,40	
кандидат наук	0,35	0,35	
Почетные звания Российской Федерации			
«Народный учитель»	0,40	0,40	0,40
«Заслуженный учитель»	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

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

Работникам, имеющим учёную степень доктор наук, кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения должностного оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.1.4. Уровень управления образовательным учреждением

Уровень управления	Должности
Уровень 1	Руководитель
Уровень 2	Заместители руководителя
Уровень 3	Руководители структурных подразделений (зав. библиотекой, зав. столовой, зав. бассейном и т.д.)

2.1.4.1 Коэффициент масштаба управления (K5)

(1 группа по оплате труда)

Уровень 1 - руководитель	0,80
Уровень 2 - заместители руководителя	0,60
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40

2.1.4.2 Коэффициент уровня управления (K6)

Уровень 1 - руководитель	0,70
Уровень 2 - заместители руководителя	0,50
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 400-ФЗ (с изменениями и дополнениями) "О страховых пенсиях", остался один год и менее.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3. Порядок оплаты

3.1. Должностной оклад руководителя (Орук)

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{БохК3} + \text{БохК4} + \text{БохК5} + \text{БохК6}, \text{ где}$$

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.

3.2 Должностной оклад работника категории "специалист" (Осп) исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{БохК2} + \text{БохК3} + \text{БохК4}, \text{ где}$$

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

3.3 Должностной оклад работника категории "служащий" (Ос) исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + БохК2 + БохК3 + БохК4, \text{ где}$$

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 работника категории «служащий» коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

3.4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

3.4.1. 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).

3.4.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	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.

3.4.3. Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п.	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1.	Коэффициент квалификации	Почётные звания Российской Федерации СССР: «Заслуженный...»	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

В случае наличия у рабочего государственного учреждения Санкт-Петербурга почётного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

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

3.5 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 работ.

4. Денежные выплаты

к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

Молодые специалисты – работники государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее профессиональное 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 организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

Состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы.

3.5 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 работ.

5. Распределение фонда надбавок и доплат (ФНД)

5.1. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.
- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- стимулирующие выплаты.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.1.1. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются Распоряжением Администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учетом оценки деятельности учреждения.

5.1.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании Приказа руководителя учреждения, в соответствии с Положением о распределении ФНД и стимулирующих выплатах работникам школы, утвержденном приказом руководителя учреждения, с учётом мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

5.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, четверть, триместр, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

5.3. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяется Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, настоящим Положением или Положением о порядке установления доплат и надбавок из фонда надбавок и доплат (ФНД) и стимулирующих выплатах работникам школы №319.

5.4. При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 % от минимальной заработной платы в соответствии с «Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге».

6. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

6.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 2 настоящего Положения на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведении занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится два раза в год на 1 сентября и на 1 января.

Установленная учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.3 Выплаты вознаграждения за классное руководство (денежное вознаграждение) установлены в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4

апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

. Денежное вознаграждение выплачивается в установленном постановлением Правительства размере с учетом РК и СН ежемесячно пропорционально отработанному времени за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2019 года из бюджета Санкт-Петербурга, снижение размера которой не допускается, при этом порядок такой выплаты из бюджета Санкт-Петербурга, не зависит от количества обучающихся в классе.

В течение учебного года и в каникулярный период не допускается изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство, за исключением случаев сокращения количества классов (класс-комплектов).

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное и медицинское страхование, страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Иные условия выплаты денежного вознаграждения за классное руководство регулируются коллективным договором.

6.4. 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 и 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 заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования в каникулярный период, а также в период отмены занятий осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, другие обязанности, установленные администрацией в пределах установленного объема учебной нагрузки, определенной до начала каникул.

6.5. Всем сотрудникам Учреждения в каникулярное время и летний период могут вменяться функциональные обязанности в соответствии с потребностями Учреждения. В этом случае оплата производится в полном объеме в соответствии с тарификацией.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется по оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более 2- месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Доплата за замещение временно отсутствующих педагогических работников начальной школы без освобождения от основной работы производится в размере 94 % заработной платы замещающего работника, рассчитанной с учетом отработанного времени.

Доплата за замещение временно отсутствующих педагогических работников средней и основной школы без освобождения от основной работы производится в размере 96 % заработной платы замещающего работника, рассчитанной с учетом отработанного времени.

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

7.3. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается Учреждением самостоятельно и определяется приказом руководителя.

7.4. Доплата за замещение временно отсутствующих прочих непедagogических сотрудников без освобождения от основной работы – до 100 % заработной платы замещаемого работника с учетом времени или определенной суммой.

8. Оплата труда

8.1 Заработная плата работника школы, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета стимулирующих выплат установленной в Санкт-Петербурге Региональным соглашением.

8.2. Начисление и выплата заработной платы производится в соответствии с главой 21 Трудового кодекса Российской Федерации два раза в месяц.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.02.2024 г.

9.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников Учреждения.

Принято на общем собрании
трудоустроенного коллектива
Протокол № 2 от 01.02.2024г.