

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 452
Колпинского района Санкт-Петербурга

РАССМОТРЕНО
И ОБСУЖДЕНО
на Общем собрании
работников ОУ
Протокол № 1
от 31.08.2023 г.

ПРИНЯТО
на Совете
Протокол № 1
от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ школы № 452
Санкт-Петербурга
_____ Н.И. Дубина
Приказ №243 от 31.08.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 452
КОЛПИНСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург, Колпино
2023 г.

**Положение о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной
общеобразовательной школы № 452 Колпинского района Санкт-Петербурга**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 452 Колпинского района Санкт-Петербурга (далее Положение) разработано в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса РФ. Федеральный Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ, главами 20 и 21 Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона от 30.12.2006 № 271-ФЗ);
 - Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
 - Федеральным законом от 04.07.2003 № 95-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
 - Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
 - Посланием Президента РФ Федеральному Собранию от 20.02.2019 "Послание Президента Федеральному Собранию";
 - Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ Минобрнауки России N 1601);
 - Законом Санкт-Петербурга от 09.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
 - Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями);
 - Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (с учетом изменений и дополнений);
 - Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
 - Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с учетом изменений и дополнений);
 - Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р;
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 2086-р;
 - Распоряжение от 5 июля 2019 года N 1994-р Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов СПб;
 - Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22.01.2019 г. № 178-р;
- иных норм действующего трудового законодательства РФ и является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета сумм оплаты труда, критерии оценки труда и другими нормативно - правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Положение применяется в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школе № 452 Колпинского района Санкт-Петербурга (далее - Образовательное учреждение) для установления заработной платы работнику в трудовом договоре.

1.3. Условия оплаты труда, определенные 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. Положение о системе оплаты труда и иные локальные нормативные акты, определяющие условия оплаты труда принимаются с учетом мнения профсоюза Образовательного учреждения.

1.5 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 учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Образовательного учреждения, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника 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 без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

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

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

- Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего 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 трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

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

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

1.6. 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 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.7. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы, работнику выдается расчетный 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.**

1.8. Выплата заработной платы сотрудникам Образовательного учреждения производится два раза в месяц:

- 25 числа - аванс за текущий месяц;
- 10 числа следующего месяца - оставшаяся часть заработной платы за отчетный месяц;

1.9. 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.

1.10. Положение распространяется на всех сотрудников Образовательного учреждения.

1.11. Работникам Образовательного учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

1.12. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Образовательного учреждения.

1.13. Ответственность за исчисление заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций, премий сотрудникам несет бухгалтер ЦБ.

Раздел 2. Условия оплаты труда работников Образовательного учреждения

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

2.2. Размер должностного оклада АУП, специалиста и служащего Образовательного учреждения, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования АУП, специалиста и служащего Образовательного учреждения (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 Образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления Образовательным учреждением (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 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 Колпинского района и присваивается распоряжением Главы администрации Колпинского района на основании объемных показателей Образовательного учреждения, рассчитанных в соответствии с **Приложением № 6 Положения**.

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих Образовательного учреждения, 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 общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Стаж работы работников определяется в соответствии с **Приложением № 5**.

2.2.2. 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.

Определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимый в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года N 276 «Об утверждении Положения о порядке 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, утвержденных Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Почетный работник общего образования и т.д.). **Приложение № 3, таблица 2.**

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

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются директором Образовательного учреждения согласно характеристик, 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 Образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты – коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации, устанавливается директором Образовательного учреждения с учетом мнения профсоюза.

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

Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициенты специфики работы и коэффициент квалификации.

Указанные коэффициенты устанавливаются директором Образовательного учреждения с учетом мнения профсоюза.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Образовательного учреждения, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в **Приложении № 3.**

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Образовательного учреждения, 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 счет средств Санкт-Петербурга.

2.4. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Образовательного учреждения 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 счет средств бюджета «Санкт-Петербурга» за исключением коэффициента специфики (Таблицей № 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 счет всех источников финансирования);

- компенсационные выплаты (за счет всех источников финансирования).

2.7. Месячная заработная плата сотрудника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего 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 Образовательного учреждения, определяется администрацией Колпинского района. Для остальных работников Образовательного учреждения, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы (включая заместителей директора) предельный объем определяется директором Образовательного учреждения. Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.

2.9. 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.

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

2.10. Почасовая оплата труда педагогических работников Образовательного учреждения 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 путем 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 путем 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.

2.11. Штатное расписание Образовательного учреждения утверждается директором Образовательного учреждения и включает в себя все должности работников Образовательного учреждения, количество штатных единиц Образовательного учреждения, 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 Колпинского района и утверждается директором школы.

Раздел 3. Стимулирующие выплаты

3.1. В целях поощрения работников Образовательного учреждения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты производятся по решению комиссии по материальному стимулированию Образовательного учреждения и утверждаются приказом директора Образовательного учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы № 452 Колпинского района Санкт-Петербурга на соответствующий период, с указанием перечня, размера и порядка осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников Образовательного учреждения, утвержденных органами государственной власти Санкт-Петербурга с учетом мнения профсоюза в пределах средств, направленных на оплату труда.

3.3. Директор Образовательного учреждения может установить персональный размер выплаты в отношении конкретного работника.

3.4. Максимальным размером премия не ограничена.

3.5. Выплаты производятся в пределах Фонда оплаты труда Образовательного учреждения.

3.6. При премировании работников учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Образовательного учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работников в выполнении важных работ, мероприятий;
- другие показатели при выполнении работы.

Раздел 4. Доплаты и надбавки

4.1. Размеры доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Образовательного учреждения, порядок и условия их применения устанавливаются локальными актами Образовательного учреждения 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер надбавки за качество трудовой деятельности сотрудников учреждения устанавливается в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ основной общеобразовательной школы № 452 Колпинского района Санкт-Петербурга

4.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

4.3. Работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, эти дни оплачиваются в повышенном размере согласно ст. 153 РФ не менее чем в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.4. Директору Образовательного учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки компенсационного и стимулирующего характера, премии устанавливаются по распоряжению Главы администрации Колпинского района Санкт-Петербурга.

Раздел 5. Компенсационные и социальные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Образовательного учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных Правительством Санкт-Петербурга, администрацией Колпинского района.

5.2. Денежные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются директором Образовательного учреждения с учетом мнения Профсоюза.

5.3. Денежная компенсация затрат педагогическим работникам для организации отдыха и оздоровления выплачивается один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы (далее - компенсационная выплата на отдых и оздоровление). Компенсационная выплата на отдых и оздоровление предоставляется педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Образовательным учреждением, по основному месту работы на основании личного заявления о предоставлении компенсационной выплаты на отдых и оздоровление (далее - заявление).

- Заявление подается педагогическим работником на имя директора Образовательного учреждения;
- Количество компенсационных выплат устанавливается приказом директора ежегодно в соответствии с распоряжением администрации Колпинского района Санкт-Петербурга об установлении квот на отдых и оздоровление, в пределах средств бюджета Санкт-Петербурга, выделенных на эти цели в текущем году;
- Решение о предоставлении компенсационных выплат на отдых и оздоровление принимается директором Образовательного учреждения в соответствии с квотой и оформляется приказом;
- Право на получение мер социальной поддержки предоставляется педагогическим работникам на период работы в Образовательном учреждении.

5.4. При принятии решения о предоставлении компенсационных выплат учитывается мнение профсоюзной организации Образовательного учреждения.

Раздел 6. Материальная помощь

6.1. Выплата работнику материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по решению Комиссии по материальному стимулированию утвержденному приказом директора Образовательного учреждения.

Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу 02.09.2019 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 Образовательного учреждения и утверждения приказом директора Образовательного учреждения.

Приложение 1

Расчетный листок за (месяц) 20 г.

Сотрудник:					Подразделение:		
Табельный номер:					Должность:		
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		
					НДФЛ		
					Профсоюз		
					Выплата аванса		
					Перечислено в банк		
Всего начислено					Всего удержано		
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за предприятием на конец месяца		

Приложение № 2

СХЕМА РАСЧЕТА 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 расчета 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 указанных 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 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 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 учетом 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 оклада 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 внеучебной деятельности;

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

- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого 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 работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (компенсация книгоиздательской продукции) устанавливается по основному месту работы

Таблица № 1

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада 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 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
(Пункт в редакции, введенной в действие с 16 октября 2017 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842 , распространяется на правоотношения, возникшие с					

01.01.2016.

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу

2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			

		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Таблица №2

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организации Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля	0,15
1.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать государственные общеобразовательные организации	0,20
1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу	0,20

	начального общего образования	
1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу (Пункт в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458).	0,60
1.9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
1.10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
1.11	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	0,50
1.12	Учителям за выполнение функций классного руководителя (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	0,29
2	Классы (группы), реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов:	0,30-0,35
2.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
2.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
2.3	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
2.4	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	0,50
2.5	Учителям за выполнение функций классного руководителя (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	0,29
3.	Педагогическим работникам	0,01-0,02

КОЭФФИЦИЕНТ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ БИБЛИОТЕКАРЯ

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для библиотекаря
			специалисты
1	2	3	4
1. Повышающие коэффициенты			
1.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,50
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,40
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,35
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,30
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,20

Приложение № 3

Таблица 1

ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ И ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ РАСЧЕТА 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).

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.

Приложение № 4

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 Образовательного учреждения, 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 культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Образовательном учреждении, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

1.5. Лицам, имеющим выданный до 1 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).

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.10.2013 № 1100 «Об утверждении образцов и описаний документов о высшем образовании и о квалификации и приложений к ним» утверждены образцы документов о высшем образовании и о квалификации.

Приложение №5

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

1. В стаж педагогической работы включаются периоды работы в соответствии с перечнями согласно приложению.

2. Исчисление стажа педагогической работы производится в календарном порядке.

3. При подсчете стажа педагогической работы периоды работы суммируются.

4. Стаж (общая продолжительность) педагогической работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

5. Основным документом, подтверждающим стаж педагогической работы для назначения заработной платы, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете 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 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 и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Работникам ОУ время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее 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

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

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

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	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 расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
9	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5