Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа № 499
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

195112, Санкт-Петербург, ул. Весенняя, дом 10 Литер А
Тел. 417-31-09, 417-31-10

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБОУ школы № 499

Протокол № 1

от «31» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

директор ГБОУ школы №499

_____А.В. Жуков

Приказ №102-о от 31.08.2022 года

Подписано цифровой подписью: Жуков Андрей Викторович
Дата: 2022.11.21 11:57:51 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 499
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

1.1.2. Законом РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;

1.1.3. Законом «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2012г.;

1.1.4. Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

1.1.5. Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 (с учетом изменений и дополнений) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга»;

1.1.6. Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 (с учетом изменений и дополнений) «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;

1.1.7. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

1.1.8. Распоряжением комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию»;

1.1.9. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

1.1.10. Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 (ред. от 13.05.2019) «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»;

1.1.11. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216-н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

1.1.12. Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 г. № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;

1.1.13. Письмом министерства образования и науки российской федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.10.2004 № АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»

1.1.14. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
1.1.15. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
1.1.16. Уставом ГБОУ школы № 499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга;
1.1.17. Другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

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

1.4. 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) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- ФОТ работников складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат (надтарифного фонда);
- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств,

направляемых на оплату трудаработников с учетом повышающих коэффициентов;

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

- компенсационные выплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда и характером отдельных работ;

- стимулирующие выплаты - дополнительные выплаты к окладам носящие постоянный или временный характер, связанные с качеством труда, его интенсивностью и результативностью.

1.5. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования инауки Российской Федерации 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».

- за 18 часов преподавательской работы за ставку в неделю: учителям;
- за 20 часов преподавательской работы за ставку в неделю: учителям-логопедам; педагогам-дефектологам;
- за 25 часов преподавательской работы за ставку в неделю: воспитателям ГПД;
- за 36 часов преподавательской работы за ставку в неделю: педагогам-психологам, социальным педагогам,педагогам-организаторам, преподавателям организаторам ОБЖ.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю по ТК РФ.

1.6. Должностные оклады других работников, в том числе руководителя Учреждения, заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

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

1.8. Учреждение в пределах средств направляемых на оплату труда самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего и компенсирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

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

1.10. Порядок стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Красногвардейского района.

1.11. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.12. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя

из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

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

1.15. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение другой педагогической работы, объем работы которой регулируется образовательным учреждением.

1.17. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения (работодателя) только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества классов.

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

1.19. Тарификация производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

2. Должностной оклад работников

2.1 Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт– Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

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

2.3. **Базовый оклад работника и базовый коэффициент.** Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Бо = Б \times К1,$

где:

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных организаций Санкт-Петербурга,

определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74;
К1 - базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования).

2.4. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда (ставок заработной платы, должностных окладов) 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).

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

2.6. В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне - профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

2.7. В случае, если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

2.8. Размер базового коэффициента уровня образования устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Положению.

2.9. **Повышающие коэффициенты**. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент уровня управления).

2.10. Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты, согласно Приложению №1 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 (п. 2 Повышающие коэффициенты к базовому окладу):

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.11. **Коэффициент стажа работы (К2).** Коэффициент стажа работы (К2) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

2.12. Коэффициент стажа работы (К2) применяется для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «специалисты» (педагогические работники; прочие специалисты) и «служащие» (технические исполнители); для категории работников «руководители» коэффициент стажа работы не учитывается.

2.13. Коэффициент стажа работы 0,33 применяется для расчета должностных окладов педагогических работников, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 (молодые специалисты).

2.14. Коэффициент стажа 0,15 работы применяется для расчета должностных окладов специалистов, 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" (молодые специалисты).

2.15. Специалисты, не отвечающие требованиям указанных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 устанавливается коэффициент стажа 0,05.

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

2.17. Повышающий коэффициент стажа (К2) к базовому окладу устанавливается исходя из стажа работы, в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.18. В стаж педагогической работы засчитывается:

2.18.1. В стаж педагогической деятельности включаются периоды работы по следующим должностям, согласно Приложению №3 к Положению.

2.18.2. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям-организаторам (учителям основ безопасности жизнедеятельности); учителям адаптированной физической культуры; учителям трудового (профессионального) обучения, технологии; педагогам дополнительного образования; педагогам-психологам; методистам.

2.18.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений: время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

2.18.4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.18.5. Работникам учреждений и организаций 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 педагогическая работа.

2.18. 6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.18.7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работником сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

2.18.8. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.19. **Коэффициент специфики работы (К3).** Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года N 256, п. 3. (Приложение 4).

2.20. Коэффициент специфики работы в размере 0,35 устанавливается педагогическим работникам, руководители (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе), а также помощникам воспитателей; остальным категориям работников, чья профессиональная деятельность не связана с организацией или участием в образовательном процессе, устанавливается в размере 0,30.

2.21. Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается педагогическим работникам, которые имеют среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях.

2.22. Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается учителям, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях реализующих адаптированные образовательные программы пропорционально уровню образования.

2.23. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу, при работе на 1,00 ставку, не должен превышать:

2.23.1. учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0,2500;

2.23.2. учителям (преподавателям) с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,2667;

2.23.3. учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

2.23.4. учителям (преподавателям) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

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

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

2.26. Коэффициент специфики:

2.26.1. педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0,01;

2.26.2. педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;

2.26.3. педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

2.26.4. педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

2.26.5. педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

2.26.6. педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

2.26.7. педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

2.27. Коэффициент специфики работы 0,30 устанавливается помощникам воспитателей, участвующим в организации образовательного процесса.

2.28. Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии 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, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

2.29. Коэффициент специфики работы 0,25 устанавливается прочим педагогическим работникам (воспитателям, педагогам-психологам, социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, тьюторам, педагогам-библиотекарям, педагогам-организаторам, методистам) за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2.30. Коэффициент специфики работы 0,50 устанавливается педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу.

2.31. Коэффициент специфики работы 0,29 устанавливается педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, но не более чем на ставку заработной платы.

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

2.33. **Коэффициент квалификации (К4).** Коэффициент квалификации (К4) 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 (Приложение 5).

2.34. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего

образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

2.35. Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

2.36. Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

2.37. В случае утраты ведомственной награды или удостоверения к ней представляется справка соответствующего Министерства, подтверждающая факт награждения.

2.38. Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.39. **Коэффициент масштаба управления (К5).** Коэффициент масштаба управления (К5) устанавливается работникам, отнесенным к категории «руководитель». Показатель коэффициента масштаба управления устанавливается в соответствии с группой (Приложение 6) по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

2.40. Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 3 к Постановлению № 256.

2.41. **Коэффициент уровня управления (К6).** Коэффициент уровня управления (К6) устанавливается работникам, отнесенным к категории «руководитель». Показатель коэффициента уровня управления устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года N 256 (Приложение 7).

3. Схема расчета должностного оклада

3.1. Для определения размера должностного оклада «руководителей» государственных учреждений Санкт-Петербурга и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

3.2. Должностной оклад работника категории «руководитель» 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.

3.3. Для определения размера должностного оклада «специалистов» и «служащих» государственных учреждений Санкт-Петербурга применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации34.

3.4. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

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

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.

3.5. Должностной оклад работника 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;
К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
К3 – коэффициент специфики работы;
К4 – коэффициент квалификации.

3.6. 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 (за исключением коэффициента специфики работы указанного в пункте 2.24 настоящего Положения).

3.7. Месячная заработная плата работников Школы определяется до начала учебного года по результатам тарификации. Месячная заработная плата педагогических работников Школы рассчитывается путем умножения тарифной ставки (оклада) на установленную согласно тарификации нагрузку и деления полученного результата на норму часов за ставку заработной платы. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.8. Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

3.9. Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

3.10. Заработная плата работника не ограничивается предельными размерами. Штатное расписание школы утверждается директором школы. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор Школы.

4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

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 ред. от 09.04.2018 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

4.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно, в соответствии с таблицей №8**.**

4.3. Исчисляется по формуле:

$$Тс(о) = Б \times Тк,$$

где:

Тс(о) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б – размер базовой единицы;

Тк – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице №1, приложения 2, к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74.

4.4. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 6 разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений (таблица 1).

Таблица № 1

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

(Приложение 2, таблица №1 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74)

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**

4.5. 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.

4.6. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7 и 8 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений40.

4.7. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих:
коэффициент специфики работы;
коэффициент квалификации.

4.8. Коэффициент специфики работы работников, отнесенных к категории «рабочих» устанавливается в размере 0,15, в соответствии с Приложением № 5 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256.

4.9. Коэффициент квалификации работы работников, отнесенных к категории «рабочих» в соответствии с Приложением № 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 (таблица № 2).

Таблица № 2
Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих (Приложение 6, к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 № 256)

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	**Коэффициент квалификации**	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	**0,30**
		Ведомственные знаки отличия в труде	**0,15**

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

4.11. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

4.12. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты.

4.13. Должностной оклад работника категории «рабочий» исчисляется по формуле:

$$Тс(о) = Б \times Тк + Б \times Кс + Б \times Кк,$$

где:

Тс(о) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б – размер базовой единицы;

Тк – тарифный коэффициент;

Кс – коэффициент специфики работы;

Кк – коэффициент квалификации.

5. Фонд оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов(ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

5.2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению 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

коэффициенты специфики работы, в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

6. Фонд надбавок и доплат

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

$$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд,$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится организация.

6.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

6.3. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

6.4. Доплата в размере 50% от стоимости часа устанавливается учителям за увеличение объема работ (в рамках стандартной длительности рабочего времени и отсутствия отрыва от основной деятельности).

6.5. Доплата в размере 50% от средней стоимости часа устанавливается:

6.4.1. закрепленным за классом специалистам (дефектологам, логопедам, психологам), которые вместо индивидуальных или подгрупповых занятий проводят урок в соответствии с расписанием ввиду производственной необходимости;

6.4.2. помощникам воспитателя, которые выполняют в течение установленной продолжительности рабочего времени обязанности воспитателя ГПД.

6.5. Расчет средней стоимости часа учителя производится по формуле (Приложение 8). Расчет средней стоимости часа воспитателя ГПД производится по формуле (Приложение 9).

6.6. Размер средней стоимости часа зависит от размера базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «О бюджете Санкт-Петербурга на текущий год».

6.7. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке/должностному окладу. Перечень и размеры доплат приведены в Приложении 10.

6.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах

фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

6.9. За высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника устанавливаются надбавки.

6.10. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к должностному окладу. Перечень и размеры применяемых надбавок приведены в Приложении 11.

6.11. Решение об установлении надбавок и доплат работникам учреждения принимается Комиссией по распределению фонда материального стимулирования (далее – Комиссия по распределению ФМС).

6.12. Комиссия по распределению ФМС избирается на общем собрании работников в составе не менее 5 человек.

6.13. Состав комиссии по распределению ФМС утверждается приказом директора сроком на 1 календарный год.

6.14. Председатель и секретарь Комиссии по распределению ФМС избираются из числа членов комиссии на первом заседании.

6.15. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя.

6.16. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка.

7. Премирование

7.1. Премирование распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

7.2. Премирование производится только при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

7.3. В Учреждении осуществляется текущее премирование и премирование за выполнение особо важных работ.

7.4. Текущее премирование может осуществляться:

7.4.1. по итогам работы за месяц;

7.4.2. по итогам работы за квартал;

7.4.3. по итогам работы за иной период текущего года;

7.4.4. по итогам календарного года.

7.5. Текущее премирование осуществляется при:

7.5.1. достижении работником высоких показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией;

7.5.2. строгом соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности;

7.5.3. своевременном исполнении решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора учреждения;

7.5.4. отсутствии жалоб со стороны родителей, замечаний контролирующих органов и руководства учреждения.

7.6. Текущее премирование осуществляется в соответствии с критериями премирования, установленными в Приложении 12.

7.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере до 50% должностного оклада, в целях поощрения работников за оперативность, срочность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

7.9. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

7.10. Решение о премировании работников и размере премирования принимается на заседании Комиссии по распределению ФМС.

7.11. Решение о премировании директора учреждения принимает Глава администрации Красногвардейского района.

8. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов

8.1. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам, за исключением руководителей.

8.2. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 4 к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (Приложение 13).

9. Материальная помощь

9.1. Материальная помощь работникам учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

9.1.1. в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, мужа (жены));

9.1.2. при рождении ребенка;

9.1.3. для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;

9.1.4. в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи;

9.1.5. по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

9.2. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате материальной помощи является личное заявление работника учреждения с приложением документов, подтверждающих обстоятельства, перечисленные в п. 9.1.

9.3. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается Комиссией по распределению ФМС.

10. Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников

10.1. Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников разработаны на основании Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», Распоряжения Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работник государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга», Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга Комитета по образованию №03-20-8/14-О-О от 16.01.2014 года, Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности трудовой деятельности основных сотрудников (работников).

10.3. Цель оценки результативности деятельности сотрудников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов трудовой деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

10.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности сотрудников являются:

10.4.1. проведение системной самооценки сотрудниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

10.4.2. обеспечение внешней экспертной оценки труда;

10.4.3. усиление материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества профессиональной деятельности;

10.5. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда сотрудников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

10.6. Основанием для оценки результативности деятельности сотрудников служит самоанализ оценки эффективности деятельности, т.е. самоанализ, в которой собраны результаты профессиональных достижений в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад сотрудников в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

10.7. Самоанализ заполняется сотрудниками самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда (Приложение 14).

10.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия.

10.9. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

10.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

10.11. В установленные сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию собственные самоанализы с заполненной собственноручно оценочной графой, содержащей самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

10.12. Определяются следующие отчетные периоды:

10.12.1. I период: - июль - декабрь, (выплаты производятся с 1 июля по 31 декабря);

10.12.2. II период – январь – июнь (выплаты производятся с 1 января по 30 июня);

10.13. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

10.14. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения самоанализа:

10.14.1. Работники сдают самоанализ в Комиссию до 10 числа последнего месяца отчетного периода;

10.14.2. Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа последнего месяца отчетного периода;

10.14.3. После 18 числа последнего месяца отчетного периода в соответствии с решением комиссии издается приказ директора и выписка из приказа передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

10.15. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном графе результативности деятельности сотрудников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

10.16. Работникам, не представившим документы для экспертизы (самоанализ с заполненными оценочными графами, с материалами результативности деятельности), баллы могут устанавливаться по решению комиссии.

10.17. Самоанализы, завершающиеся итоговым баллом работников, подписываются всеми членами Комиссии, доводятся для ознакомления под подпись работникам.

10.18. В случае несогласия работников с итоговым баллом, они имеют право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов их труда они не согласны.

10.19. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию сотрудников) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

10.20. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работники имеют право обратиться в Конфликтную комиссию ГБОУ школы №499.

10.21. Расчет стоимости балла осуществляется по формуле:

БАЛЛ = ФРД / N

где: ФРД – фонд денежных средств, выделенный на оплату результативности деятельности.

N – сумма баллов, набранных всеми сотрудниками учреждения.

10.22. Стоимость балла устанавливается приказом директора на каждое полугодие.

Приложение № 1
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Расчет размера базового коэффициента уровня образования (К1)
(Приложение № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256)

N п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	3	4	5	6
1.1	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

Приложение №2
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Расчет коэффициента стажа работы (К2)

(Приложение № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256)

N п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	3	4	5	6
2.1	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	

Приложение №3
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

В стаж педагогической деятельности включаются периоды работы по следующим должностям (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678):

- воспитатель;
- инструктор-методист;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре;
- концертмейстер;
- логопед;
- мастер производственного обучения;
- методист;
- музыкальный руководитель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-библиотекарь;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
- преподаватель;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- руководитель физического воспитания;
- социальный педагог;
- старший вожатый;
- старший воспитатель;
- старший инструктор-методист;
- старший методист;
- старший педагог дополнительного образования;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер-преподаватель;
- тьютор;
- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед.

Приложение №4
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Расчет коэффициента специфики работы (К3)

(Приложение № 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256)

N п/п	**Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организаций Санкт-Петербурга, категория работников**	**Коэффициент специфики работы**
3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов:	**0,30-0,35**
3.1	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 начального общего образования	**0,20**
3.2	Учителям за воспитательную работу	**0,25-0,35**
3.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	**0,20**
3.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	**0,60**
3.5	Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	**0,25**
3.6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	**0,30**
3.6	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	**0,01-0,02**
3.7	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	**0,50**
3.8	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	**0,29**

Приложение №5
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Расчет коэффициента квалификации (К4)

(Приложение № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256)

N п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2.3	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

Приложение №6
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Расчет коэффициента масштаба управления (К5)

(Приложение № 1, Приложение № 3 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256)

№ п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-

№ п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2.4	**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		

Приложение №7
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Расчет коэффициента уровня управления (К6)

(Приложение № 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256)

N п/п	**Основание для повышения величины базовой единицы**	**Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников**		
		Руководители	**Специалисты**	**Служащие**
2.5	Уровень 1 - руководители	**0,70**	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	**0,50**		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	**0,30**		

Приложение № 8
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Расчет доплат учителям за увеличение объема работ в рамках стандартной длительности рабочего времени

Бо = (Бе х ((Куо1+Куо2)/2))

Сдо = Бо + (Бо х ((Кср1 + Кср2)/2)) + (Бо х Ксу) + (Бо х Квр) + (Бо х Кнт) + (Бо х Кпоп) + (Бо х ((КК1 + КК2)/2))

Ссч = (Сдо / 4*) / 18 **

Где:

Ссч – средняя стоимость часа

Сдо – средний должностной оклад

Бе – Базовая единица

Бо – Средний базовый оклад

Куо1 – Коэффициент уровня образования, равный 1,5

Куо2 – Коэффициент уровня образования, равный 1,4

Кср1 – Коэффициент стажа работы, равный 0,05

Кср2 - Коэффициент стажа работы, равный 0,50

Ксу – Коэффициент специфики учреждения, равный 0,6

Квр – Коэффициент воспитательной работы, равный 0,2667

Кнт – Коэффициент использования новых технологий, равный 0,2

Кпоп – Коэффициент подготовки к образовательному процессу, равный 0,01

КК1 – Коэффициент категории, равный 0,2

КК2 – Коэффициент категории, равный 0,35

* 4 - Количество недель в месяце

** 18 - Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) учителя в неделю

Приложение № 9
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Расчет доплат воспитателям ГПД за увеличение объема работ в рамках стандартной длительности рабочего времени

Бо = (Бе х ((Куо1+Куо2)/2))

Бо + (Бо х ((Кср1 + Кср2)/2)) + (Бо х Ксу) + (Бо х Кнт) + (Бо х Кпоп) + (Бо х ((КК1 + КК2)/2))

Ссч = (Сдо / 4*) / 25**

Где:

Ссч – средняя стоимость часа

Сдо – средний должностной оклад

Бе – Базовая единица

Бо – Средний базовый оклад

Куо1 – Коэффициент уровня образования, равный 1,3

Куо2 – Коэффициент уровня образования, равный 1,5

Кср1 – Коэффициент стажа работы, равный 0,05

Кср2 - Коэффициент стажа работы, равный 0,50

Ксу – Коэффициент специфики учреждения, равный 0,6

Кнт – Коэффициент использования новых технологий, равный 0,2

Кпоп – Коэффициент подготовки к образовательному процессу, равный 0,01

КК1 – Коэффициент категории, равный 0,2

КК2 – Коэффициент категории, равный 0,35

* 4 - Количество недель в месяце

** 25 - Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) воспитателя в неделю

Приложение №10
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Перечень и размеры обязательных доплат стимулирующего характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников

№ п/п	Категория работников, получающих доплату	Наименование доплаты	Размер доплаты (в % от должностного оклада)
Дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью			
1	Учителя предметники, учителя начальных классов (вариант 1)	За проверку тетрадей	До 1,5%
2	Учитель технологии	За заведование трудовыми мастерскими	До 2,5%
3	Учитель физической культуры	За заведование спортивным залом	До 2,5%
4	Учитель математики, Учитель информатики,	За заведование кабинетом информатики	До 2,5%
Организационная работа			
5	Младший обслуживающий персонал	За выполнение функций завхоза и ведение материального учета при отсутствии должности завхоза	До 40 %
6	Младший обслуживающий персонал	За выполнение функций кладовщика при отсутствии должности кладовщика	До 20%
7	Работник учреждения, назначенный приказом, прошедший обучение	За организацию, контроль и учет бесплатного питания обучающихся, ведение контрольной и отчетной документации; Организация работы комиссии по питанию;	До 20%
8	Работник учреждения, назначенный приказом, прошедший обучение	За выполнение обязанностей уполномоченного по делам ГО и ЧС	До 25%
9	Работник учреждения, назначенный приказом, прошедший обучение	За осуществление подготовки работников учреждения в области гражданской обороны	До 5%
10	Работник учреждения, назначенный приказом, прошедший обучение	За организацию контроля качества приготовления пищи (бракераж) в школьной столовой	До 2,5%
11	Секретарь, документовед, специалист по кадрам	Подготовка документов по компенсации за питание для учащихся надомного обучения	До 2,5%

12	Работник учреждения	Выполнение функций председателя совета трудового коллектива	До 5%
13	Заместитель директора, работники учреждения	Организация работы по противодействию коррупции	До 10%
14	Работник учреждения	За организацию перевозок обучающихся из микрорайона «Новая Охта»	До 10%
15	Работник учреждения, назначенный приказом, прошедший обучение	За организацию деятельности автохозяйства	До 20%
16	Работник учреждения	За организацию работы по обеспечению доступности объекта и предоставляемых услуг (Доступная среда)	До 5%
17	Заместитель директора, работник учреждения, назначенный приказом	За организацию работы по обучению учащихся на дому. - контроль за заключением договоров на оказание образовательных услуг; - консультация родителей; - составление и реализация индивидуальных учебных планов обучающихся на дому; - методическая помощь учителям надомного обучения.	До 10%
18	Секретарь, документовед, специалист по кадрам	За исполнение обязанностей ответственного за ведение воинского учета и бронирования, ведение отчетной документации	До 2,5%
19	Работник учреждения	Организация работы по ведению воинского учета обучающихся, ведения отчетной документации	До 2,5%
Воспитательная работа			
20	Работник учреждения	За организацию работы службы здоровья	До 10%
21	Социальный педагог, работники школы	За организацию работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма	До 10%
22	Заместитель директора, работник учреждения	Организация работы групп продленного дня	До 5%
23	Заместитель директора, работник учреждения	Организация и проведение массовых мероприятий с обучающимися	До 5%
Методическая работа			
24	Заместитель директора	Организация работы методических объединений	До 5%
25	Заместитель директора	За организацию системы наставничества	До 5%
26	Работник учреждения	За наставничество над молодыми специалистами	До 2,5%

27	Работник учреждения	Руководство методическим объединением	До 5%
28	Работник учреждения	Организация аттестации и повышения квалификации педагогических работников	До 10%
Работа с документами, базами данных, электронными ресурсами			
	Работники школы	За ведение протоколов заседаний	До 5%
29	Секретарь, документовед, специалист по кадрам	За ведение архивной документации	До 5%
30	Работник учреждения	За работу со статистической отчетностью	До 5 %
31	Работник учреждения	За работу с базами данных «Параграф» (внесение информации, обновление информации, корректировка информации, составление отчетов)	До 5%
32	Работник учреждения	Работа по сопровождению официального сайта учреждения.	До 15%
33	Работник учреждения	Работа по ведению официальных групп в социальных сетях.	До 7,5%
34	Работник учреждения	За работу в качестве председателя в комиссиях, предусмотренных локальными актами учреждения, в психолого-педагогическом консилиуме.	До 5%
35	Работник учреждения	- За работу в качестве секретаря в комиссиях, предусмотренных локальными актами учреждения, в психолого-педагогическом консилиуме. - За ведение документации по педагогическому делопроизводству (протоколы педагогических, методических, административно-методических советов; аттестационной комиссии; совещаний при директоре). - За работу секретарем учебной части.	До 5%
36	Работник учреждения	- За работу с программным комплексом «Имущество Санкт-Петербурга» - За работу с официальным сайтом для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях BUS.GOV; - За работу с сайтом https://www.city4you.spb.ru/;	До 5%

		- За актуализацию информации на интернет-портале https://zhit-vmeste.ru/ - За работу с электронной отчетностью СБИС (работа со счетами, электронными трудовыми книжками); - За работу ответственного с сайтом по питанию «ГЛОЛАЙМ».	
37	Работник учреждения	Подготовка документов к контрольно-аттестационным мероприятиям (плановые, внеплановые проверки).	До 5%
Работа по обеспечению государственных закупок			
38	Заместитель директора по АХР, сотрудник, назначенный по приказу, прошедший обучение	За руководство контрактной службой	До 5%
39	Заместитель директора по АХР, сотрудник, назначенный по приказу, прошедший обучение	- За подготовку и отправку разъяснений положений документации о закупках (как в письменной, так и в электронной форме). - За подготовку пакета документов на осуществление закупки у единственного поставщика (обоснование способа закупки, составление запроса, определение НМЦК, подготовка проекта контракта). - За согласование технического задания на tz.kis.gov.spb.ru	До 5%
40	Работник учреждения, назначенный приказом, прошедший обучение	- Работа в АИСГЗ, в ЕИС, на электронных торговых площадках. Размещение информации о заказах на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг; - Подготовкадокументации для участия в конкурсных процедурах согласно 44-ФЗ; - Составление, согласование и утверждение плана закупок; - Отслеживание этапов прохождения конкурсных процедур; - Контроль и согласование конкурсной документации на предмет соответствия всем нормативно-правовым актам.	До 40%
41	Работник учреждения	За ведение работы с государственным заказом, работа с сайтом www.sberbankast.ru	До 2,5%

42	Работник учреждения	Электронное активирование Контрактов в ЕИС zakupki.gov.ru	До 2,5%
Содержание территорий, зданий, сооружений			
43	Заместителю директора по АХР, сотрудник назначенный приказом, прошедший обучение	За выполнение обязанностей ответственного лица по обеспечению безопасности здания и территории	До 5%
44	Заместителю директора по АХР, сотрудник назначенный приказом, прошедший обучение	Выполнение обязанностей ответственного за эксплуатацию тепловых сетей и теплопотребляющих установок	До 5 %
45	Заместителю директора по АХР, сотрудник, назначенный приказом, прошедший специальное обучение	Выполнение обязанностей ответственного за элетрохозяйство	До 5 %
46	Заместителю директора по АХР, сотрудник, ответственный по приказу, прошедший специальное обучение	Выполнение обязанностей ответственного за газовое хозяйство	До 2,5%
47	Работник учреждения	За подготовку школы к новому учебному году	До 50%
48	Работник учреждения	За выполнение строительных и ремонтных работ	До 50%
49	Электромонтер, Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Обслуживание двух зданий учреждения	До 50%
50	Работники школы	За работу ответственного по организации и соблюдению противопожарного режима	До 5%
51	Работник учреждения	За работу ответственного по организации мероприятий антитеррористической защищенности	До 5%
52	Работник учреждения	Работа по благоустройству территории, озеленению	До 10%
Выполнение других видов работ			
53	Работник учреждения	За работу курьером	До 5%
54	Работник учреждения	За выполнение другой работы не входящей в круг основных обязанностей работника	До 10%

Приложение №11
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Перечень и размеры надбавок

№ п/п	Надбавка	Размер в % от ставки
1	Персональная надбавка заместителям директора за напряженность и интенсивность труда, оперативное и надлежащее исполнение своих должностных обязанностей	до 50%
2	Персональная надбавка прочим специалистам за напряженность и интенсивность труда, оперативное и надлежащее исполнение своих должностных обязанностей	до 50%
3	Персональная надбавка служащим и рабочим за сложность и напряженность, интенсивность труда, оперативность и качество исполнения своих должностных обязанностей	до 50%

Приложение №12
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Показатели премирования

Категории работников	**Показатели премирования**
Педагогические работники	1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей 2. За активное участие и большой вклад в деятельность учреждения 3. За участие в социально-значимых мероприятиях 4. За своевременное и качественное оформление установленной документации 5. За высокий уровень учебных достижений обучающихся
Административный персонал	1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей 2. За активное участие и большой вклад в деятельность учреждения 3. Организация и участие в мероприятиях 4. Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации 5. За высокий уровень учебных достижений обучающихся 6. Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий
Обслуживающий персонал	1. За содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами 2. За качественную уборку помещений 3. За участие в косметическом ремонте помещений 4. За участие в выполнении важных работ и мероприятий
Все категории работников	К юбилеям (достижению 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста)

Приложение 13
К Положению о системе оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №499 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов
(Приложение 4, к Закону Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74)

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