


«Мотивированное мнение получено»  
Протокол заседания № 20 от 30.08.2015 г.  
Председатель Профкома

  
Е.Г. Лахманова

«ПРИНЯТО»  
Решением Совета ГБОУ СОШ № 13  
с углубленным изучением  
английского языка Невского района  
Протокол № 3 от 01.09.2015 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по ГБОУ СОШ № 13 с углубленным  
изучением английского языка Невского района  
Санкт-Петербурга  
от 01.09.2015 г. № 166/1

Директор ГБОУ СОШ № 13  
  
Е.В. Харчилава

## ПОЛОЖЕНИЕ

по системе оплаты труда работников Государственного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 13 с углубленным изучением английского языка Невского района Санкт-Петербурга

### РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1. Настоящее Положение по системе оплаты работников государственного образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании
  - статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»
  - постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 (с изменениями от 20.07.2011 №1027) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»
  - Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
  - Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 N 461-83 "Об образовании в Санкт-Петербурге"
2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского и 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.
3. Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.
4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.
5. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:
  - равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
  - создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
  - обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
  - систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
  - сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
  - тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями № 1-3 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 и Приложением № 7 распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02.12.2005 № 916-р.
6. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями ГБОУ СОШ школы №13.
  7. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.
  8. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Невского района Санкт-Петербурга.
  9. 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.
  10. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.
  11. 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.
  12. В Положении используются следующие основные понятия:
    - **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
    - **окладная система оплаты труда** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
    - **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
    - **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
    - **базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
    - **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
    - **должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.
    - **фонд оплаты труда (далее – ФОТ)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
    - **фонд должностных окладов (далее – ФДО)** — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
    - **фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)** — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.
- Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно приложению 5 к Постановлению.
- Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением об общеобразовательном учреждении от 19.03.2001 № 196 (с изменениями на 10.03.2009).
- Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.
- Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.
- Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.
- В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.
- При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
- За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.
- Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.
- Формы тарификационных списков и штатных расписаний (приложение 4 к Методическим рекомендациям).
- Формирование фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат (приложение 3 к Методическим рекомендациям).

## **РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников**

Схема для расчета должностного оклада работников образовательных учреждений регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### **1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент**

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый

оклад работника исчисляется по формуле  $B_0 = B \times K_1$ , где:

- $B_0$  - размер базового оклада работника
- $B$  - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона
- $K_1$  - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) – приложение 2 к Методическим рекомендациям.

Высшее профессиональное образование (далее ВПО)	1,5
а) третья ступень ВПО (диплом «Магистр» )	1,5
б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
Среднее профессиональное образование; неполное высшее образование X три полных курса высшего учебного заведения, а также учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)	1,2
Начальное профессиональное образование	1,08
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

## 2. Повышающие коэффициенты

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

- $K_2$  - коэффициент стажа;
- $K_3$  - коэффициент специфики работы;
- $K_4$  - коэффициент квалификации работника;
- $K_5$  - коэффициент масштаба управления;
- $K_6$  - коэффициент уровня управления.
- Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

## 3. Коэффициент стажа ( $K_2$ )

- Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.
- 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 общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.
- В стаж секретаря руководителя включается стаж работы по должностям: «офис-менеджер», «документовед», «делопроизводитель».
- 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.

#### 4. Коэффициент специфики работы (К3)

- Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.
- Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.
- Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях, указанным в пунктах приложения 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга, за исключением пункта 8: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС) и учебного плана.
- Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

Учителям с высшим образованием	0.25
Учителям с высшим образованием по квалификации «бакалавр»	0.2679
Учителям со средним специальным образованием	0.3125

- Для определения должностного оклада руководящим и педагогическим работникам, реализующим образовательные программы, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным предметам или направлениям в лицеях, гимназиях, устанавливается повышающий коэффициент специфики работы 0,15.
- Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 20 приложения 2 к Постановлению, устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях.
- Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

Педагогическим работникам с высшим образованием	0.01
Педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации «бакалавр»	0.01
Педагогическим работникам со средним специальным образованием	0.012
Педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием	0,012
Педагогическим работникам со средним (полным) общим образованием	0,013
Педагогическим работникам с основным общим образованием	0,013

#### 5. Коэффициент квалификации работника (К4)

- Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.03.2010 N 209 "Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", 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. Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Постановлению.

- Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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 в соответствии со статьей 3 Закона.
- Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы "прочие специалисты", указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255 "О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга", устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.
- Внутридолжностное квалификационное 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 Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования". 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 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".
- Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора) учреждения образования и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурных подразделений (консультационными (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, хозяйством).

Исчисляется по формуле:  $Орук = Б_о + Б_о \times К3 + Б_о \times К4 + Б_о \times К5 + Б_о \times К6$ , где:

Орук – размер должностного оклада руководителя

Bo – величина базового оклада

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации работника

K5 – коэффициент масштаба управления

Размер коэффициента (K5) устанавливается в соответствии с приложением 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 и приложением к Методическим рекомендациям.

**K6** – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671.

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

Осп = Bo + Bo x K2 + Bo x K3 + Bo x K4, где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Bo – величина базового оклада;

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

8. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

Ос = Bo + Bo x K2 + Bo x K3 + Bo x K4, где:

Ос – размер должностного оклада служащего

Bo – величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности)

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

K3 – коэффициент специфики работы

K4 – коэффициент квалификации

9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

- 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 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).
- Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

- 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.
- Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.
- Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.
- Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.
- Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 6 к Постановлению.
- Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, 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), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанные в приложении 7 к Постановлению. При этом в случае наличия у рабочего образовательного учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов со статьей 4 Закона.

- Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.



### Порядок отнесения к группам по оплате

1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение, в соответствии с установленным им порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы образовательного учреждения.
2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.
4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года.
5. Органы управления образованием субъектов Российской Федерации, министерств и ведомств Российской Федерации могут относить образовательные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям, могут устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.
6. Должности главных специалистов (главных инженеров, главных методистов и др.) предусматриваются для возможного их введения в крупных образовательных учреждениях, отнесенных к I-II группам по оплате труда руководителей, с возложением на соответствующих работников функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности образовательного учреждения, а также по координации и методическому руководству группами специалистов, в т.ч. методическими комиссиями, объединениями, секциями образовательных учреждений.
7. Должности "старший методист", "старший инструктор-методист", "старший тренер-преподаватель" и "старший воспитатель" в образовательных учреждениях могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также в виде исключения и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

## Формирование фонда оплаты труда 1. фонд оплаты труда

1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).
2. При формировании ФДО работников образовательных учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 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 в соответствии с приложением 2 и приложением 6 к Постановлению.
3. 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 учреждение.

### 4. Рекомендация по формированию фонда надбавок и доплат

- Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:
- Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).
- В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
  - ✓ работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
  - ✓ работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом

мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
  - При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.
5. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу
- Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.
  - В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.
  - Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
  - Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.
  - За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.
  - Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

### Формы тарификационных списков и штатных расписаний

1. Расчет фонда оплаты труда по штатным расписаниям

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Год. ФОТ
			На 01.01.текущего года	На 01.09.текущего года	Сред. год.		
1	Директор						
2	Зам. директора						
12	Секретарь						
ИТОГО							

Руководитель \_\_\_\_\_

Тарификационный список работников профессионального образования на \_\_\_\_\_ год

(полное наименование образовательного учреждения, его адрес и группа оплаты труда)

N п/п	Ф.И.О.	Должность (преподаваемый предмет)	Образование, наименование учебного заведения, N и дата выдачи документа	Квалификационная категория (дата присвоения), дата присвоения приказ N	Ученая степень, диплом N, дата	Почетное звание, N удостоверения, дата	Стаж работы (лет, месяцев, дней)	Базовая единица
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Всего							
	В том числе вакантные ставки							

(продолжение таблицы)

Коэффициент уровня образования	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты							Сумма коэффициентов	Всего должностной оклад
		Стаж работы	Специфики работы	Квалификации			Масштаб управления	Уровень управления		
				Категория	Ученая степень	Почетное звание				
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

(продолжение таблицы)

Объем работы (количество ставок)	Для педагогического персонала			
Всего	в том числе	Число часов в неделю	Зарботная плата в месяц, руб., коп.	Доплаты и надбавки, руб., коп.

	Основные	Совместители	Учебные часы (в том числе без оплаты)	Факультативы	Всего часов	За учебные часы	За факультативы	Всего	За классное руководство	За заведование кабинетом	За проверку тетрадей	И др.
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33

(продолжение таблицы)

Всего заработная плата в месяц, руб., коп.	Примечание		
Всего	В том числе		
	Основные	Совместители	
34	35	36	37