

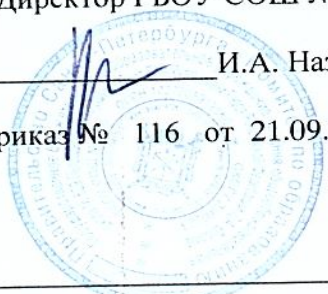


<p>ПРИНЯТО Общим собранием работников ГБОУ СОШ № 529 Протокол № 3 от 21.09.2021 г.</p> <p>С учетом мнения Профсоюза Протокол № 2 от 21.09.2021 г.</p> <p> О.Г. Колчкова</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор ГБОУ СОШ № 529</p> <p> И.А. Назаренко</p> <p>Приказ № 116 от 21.09.2021 г.</p> 
--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 529 Петродворцового района Санкт-Петербурга
имени Героя Российской Федерации
Д.А. Опарина
(с изменениями на 2021 год)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 529 Петродворцового района Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации Д.А. Опарина (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 529, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Положение разработано в соответствии:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 3) Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее – Закон Санкт-Петербурга);
- 4) постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление № 256);
- 5) распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (далее – Методические рекомендации);
- 6) письмом Комитета по образованию от 31.08.2017 №03-28-4630/17-0-0 «Методические рекомендации по определению штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- 7) Уставом и Изменениями в Устав Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 529 Петродворцового района Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации Д.А. Опарина и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, 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. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении. Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом.

1.5. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работа в особо климатических условиях и на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательного учреждения, устанавливаемая законом

Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, 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 - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат - 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;

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

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

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

1.6. Оплата труда работников образовательного учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации и центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяют размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации и центра, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации и центра, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.8. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательного учреждения, 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 данная организация является местом основной работы.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, предусмотренной Законом, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и

государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, согласно приложению и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

1.9. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) 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.

1.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда работника осуществляется по окончании указанных периодов.

1.11. Ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка приводится в Приложении 1 к настоящему Положению.

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

- 25 числа - аванс за текущий месяц;

- 10 числа следующего месяца за расчетным - оставшаяся часть заработной платы за отчетный месяц.

1.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.14. Положение распространяется на всех сотрудников Образовательного учреждения.

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

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

Раздел 2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1. Расчет должностного оклада руководителя

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителю 1 уровня коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Учредителя. Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$Bo = B \times K$, где:

Bo - размер базового оклада работника; B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к Постановлению № 256. (Приложение № 1 к Положению)

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

2.2.1. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом N 276 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 Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициент за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации, нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования").

Руководителям, 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).

2.2.2. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

-группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к постановлению № 256. (Приложение № 3 к Положению).

-объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению № 256. (Приложение № 4 к Положению).

2.2.3. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться

Пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению № 256. (Приложение № 1 к Положению).

2.2. Расчет должностного оклада специалиста

2.2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов образовательной организации, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста является составной частью должностного оклада специалиста и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K,$$

где:

B_0 - размер базового оклада специалиста;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256. (Приложение № 1 к Положению) Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы;

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с положением об оплате труда и с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

2.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к постановлению № 256 (Приложение № 1 к Положению).

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж 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.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов, устанавливается семь групп по стажу работы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1

постановления № 256 в размере 0,33;

- специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 Постановления № 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

2.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением 2 к постановлению № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы и применяется не более чем на 1 ставку. Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 и 0,5 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению № 256.

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

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,3125;

мастерам производственного обучения со средним общим образованием - 0,3495;

мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 1.7 Приложения 2 к настоящему Положению, устанавливается в образовательных организациях и центрах педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, 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.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к настоящему Положению, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере 0,5 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим

подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

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

педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

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

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

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

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

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

Коэффициент специфики в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 458 от 16.07.2019 устанавливается учителям за выполнение функций классного руководителя - 0,29 на ставку.

2.2.3. Коэффициент квалификации

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 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к настоящему Положению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициентом за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации), удостоверения к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации (нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", медаль Л.С.Выготского, почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования

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.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР

являются:

– удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

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

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

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Пример расчета должностного оклада специалиста

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле: $O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_т + B_0 \times K_з + B_0 \times K_д$,

где:

$O_{сп}$ - размер должностного оклада специалиста;

B_0 - величина базового оклада;

$K_т$ - коэффициент стажа работы;

$K_з$ - коэффициент специфики работы;

$K_д$ - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$O_с = B_0 + B_0 \times K_г + B_0 \times K_з + B_0 \times K_4$,

где:

$O_с$ - размер должностного оклада служащего;

B_0 - величина базового оклада <2>;

<2> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

$K_г$ - коэффициент стажа работы;

$K_з$ - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

2.3. Схема расчетов должностных окладов работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$T_с(о) \sim B \times T_к$,

где:

$T_с(о)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

$T_к$ - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$T_c(o) = B \times T_k + B \times K_k,$$

где:

$T_c(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего; B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

K_s - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с Приложением 5 к Постановлению № 256;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с Приложением 6 к Постановлению № 256.

Раздел 3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников (далее - ФОТ), состоит из:

фонда должностных окладов работников (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга (далее - ФС);

фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО, 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 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с квалификационными характеристиками.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (далее - постановление N 256) и приложением 5 к Постановлению N 256.

3.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$ФНД = (ФДО + ФС) \times K_{нд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией района Санкт-Петербурга).

Раздел 4. Доплаты компенсационного характера и социальные выплаты

4.1. 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 организациях 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.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются 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.

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

4.3. Молодыми специалистами являются педагоги, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в Образовательном учреждении по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с Образовательным учреждением, являющимся их основным местом работы.

Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) выплачивается молодым специалистам со стажем работы до 3 лет в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге (далее - компенсация затрат на проезд) в соответствии с пунктом 5 статьи 45 Закона Санкт-Петербурга от 09.2011 № 728-132. Компенсация затрат на проезд устанавливается администрацией Петродворцового района и выплачивается за счет целевых средств.

4.4. Порядок предоставления компенсационных денежных выплат молодым специалистам:

Молодым специалистам, впервые приступающим к работе в Образовательном учреждении после получения высшего или среднего профессионального образования, выплаты в соответствии с и.4.4 назначаются на основании личного заявления и документов, представляемых в Образовательное учреждение при трудоустройстве.

Решение о назначении выплаты принимается директором Образовательного учреждения в 10-дневный срок со дня получения всех необходимых документов.

В спорных ситуациях требующих дополнительного изучения срок принятия решения о назначении денежной выплаты молодому специалисту может быть увеличен до 1 месяца. При положительном решении выплата назначается с даты подачи заявления.

Компенсация на проезд предоставляется педагогическим работникам ежемесячно на основании приказа директора Образовательного учреждения после вынесения решения администрации Петродворцового района и поступления целевых средств на лицевой счет Образовательного учреждения.

Предоставление компенсации затрат на проезд прекращается на основании решения директора Образовательного учреждения с месяца, следующего за месяцем, в котором наступили следующие обстоятельства:

- увольнение педагогического работника из Образовательного учреждения, в том числе при переходе на работу в другое учреждение;

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

Заявление подается педагогическим работником на имя директора Образовательного учреждения;

Количество компенсационных выплат устанавливается приказом директора ежегодно в соответствии с распоряжением администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга об установлении квот на отдых и оздоровление, в пределах средств бюджета Санкт-Петербурга, выделенных на эти цели в текущем году;

Решение о предоставлении компенсационных выплат на отдых и оздоровление принимается директором Образовательного учреждения в соответствии с квотой и оформляется приказом;

Право на получение мер социальной поддержки предоставляется педагогическим работникам на период работы в Образовательном учреждении.

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

4.7. На основании Региональных соглашений «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» может быть произведена доплата до размера минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе. Премии к юбилейным датам и профессиональным праздникам не включаются в размер минимальной заработной платы.

Раздел 5. Надбавки

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению Комиссии по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения.

5.2. С целью стимулирования качества труда педагогических работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности. Ежемесячная стимулирующая надбавка за качество труда учителя устанавливается в соответствии с локальным актом «Положение о порядке распределения стимулирующей части ФНД в ГБОУ СОШ № 529», разработанном на основе утвержденных Комитетом по образованию критерий оценки труда учителя и с учетом внутреннего компонента учреждения. Основаниями для стимулирования учителей являются показатели качества их профессиональной деятельности (при наличии финансирования)

5.3. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Петродворцового района.

5.4. Надбавка к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается при наличии надбавки руководителя, по показателям работы учреждения в процентном отношении к их окладу – до 50%

5.5. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

5.6. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

Раздел 6. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

6.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться:

- проверка тетрадей (письменных работ),
- заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, спортивным залом,
- руководство районными и школьными предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями,
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации,
- формирование и коррекция АИСУ «Параграф»
- формирование и корректная работа сервиса «Электронный дневник»,
- организация бесплатного питания учащихся,
- работа с библиотечным фондом учебников,
- работа в контрактной службе школы,
- работа по воинскому учету и мобилизационной подготовке,
- работу по подготовке аудиторий к проведению ГИА
- за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, устанавливаются на основании актов результатов специальной оценки труда в пределах от 4-12% от базовой единицы.

6.2. Работнику (в том числе 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.

6.3. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Раздел 7. Оплата труда и премирование работников, участвующих в оказании платных образовательных услуг

Работникам, участвующим в оказании платных услуг, производится расчет должностного оклада согласно пункту 2.2. раздела 2 настоящего Положения.

Также по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, работникам, участвующим в оказании платных услуг, могут выплачиваться стимулирующие премии:

- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за высокую интенсивность труда;
- за внедрение новых методов, разработок, информационных технологий и инновационных программ в образовательный процесс;
- за внедрение и использование новых технических средств обучения.

Размер премирования определяется приказом руководителя.

Оплата труда директора производится согласно распоряжению (приказу) администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга.

Оплата за организацию работы по платным образовательным услугам производится в размере 5% от дохода.

Раздел 8. Материальная помощь

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты.

Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

Раздел 9. Премирование работников

9.1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам школы могут быть выплачены стимулирующие выплаты за:

- за качественное проведение мероприятий;
- за методические достижения;
- за отсутствие травматизма во время образовательного процесса;
- за подготовку школы к новому учебному году;
- за участие в различных конкурсах и олимпиадах;
- за подготовку новогодних праздников;
- за подготовку медалистов;
- за подготовку к государственным мероприятиям, праздникам;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за высокую интенсивность труда;
- за внедрение новых методов, разработок, информационных технологий и инновационных программ в образовательный процесс;
- за подготовку призеров олимпиад;
- за организацию внеучебной спортивной, физкультурной работы среди школьников;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем в жизнеобеспечении школы;
- за успешность учебной работы;
- за высокие результаты итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ;

- за активность во внеурочной, воспитательной деятельности;
- за обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- за участие в методической, научно-исследовательской работе;
- проведение летней оздоровительной компании;
- за эффективность воспитательной деятельности;
- за успешность работы в творческих группах педагогов по реализации ФГОС
- за выполнение работ по размещении государственного заказа;

Раздел 10. Прочие единовременные выплаты

К профессиональным и государственным праздникам, юбилейным датам, в связи с рождением ребенка, в случае трагических событий выплачиваются единовременные выплаты в абсолютном размере.

Раздел 11. Особенности и условия оплаты труда отдельных категорий работников

11.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

11.3. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

11.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.

11.5. На работающих по совместительству распространяются все Положения и Правила, действующие в образовательном учреждении и относящиеся к сфере деятельности совместителей. При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

11.6. Лицам, работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

11.7. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены:

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

11.8. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

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, обучающихся.

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.

Тарификация учителей и преподавателей 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.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

11.9. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала:

11.9.1. Должностной оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы.

11.9.2. Нормы часов преподавательской работы в образовательном учреждении за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы установлены:

18 часов в неделю - учителям 1-11 классов образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы.

11.9.3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в пункте 11.9.2., характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой

11.9.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в пункте 11.9.2., определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся образовательного учреждения.

11.9.5. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

11.9.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальными актами образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

11.9.7. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

11.9.8. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

11.9.9. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

11.9.10. Педагогическим работникам, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

18 часов в неделю:

- учитель;

- педагог дополнительного образования.

36 часов в неделю:

- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- методист;
- преподаватель-организатор ОБЖ,
- аналитик

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателям группы продленного дня образовательного учреждения - 30 часов в неделю

11.9.11. Должностные оклады выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе следующим категориям работников:

- административно-управленческому персоналу;
- специалистам по общеотраслевым должностям;
- рабочим.

11.9.12. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности преподавателя оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

11.9.13. Сотрудникам за замещение (исполнение обязанностей) временно отсутствующего работника устанавливается доплата не более одного должностного оклада отсутствующего работника пропорционально объему выполняемых работ

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение вступает в силу с 15 апреля 2021 года.

12.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

12.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение после утверждения их приказом директора Образовательного учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ СОШ № 529

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

2.2	Коэффициент специфики работы	"	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, 1 класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 <1>		
		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	0,25		

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

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ СОШ № 529

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

(с изменениями на 21 августа 2020 года)

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организации Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля	0,15
1.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать государственные общеобразовательные организации	0,20
1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
1.9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
1.10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
1.11	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
1.12	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	0,29
2.0	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года)	0,50

*Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

При определении коэффициента масштаба управления руководителям государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливается группа 1 руководителей.

N 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
1	2	3	4	5	6
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
И ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
ОБУЧАЮЩИМСЯ**

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и(или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До Ю
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20

	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и ДР-)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ СОШ № 529

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

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 529

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК
(ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
ОБУЧАЮЩИМСЯ**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации с наличием интерната	0,15
2	Образовательные организации со структурным подразделением для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, всех типов	0,20
3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов	0,15
4	Образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа)	0,15
5	Дошкольные образовательные организации с группами компенсирующей направленности	0,15
6	Профессиональные образовательные организации	0,15-0,20
7	Образовательные организации, классы (группы) для детей с малыми и затухающими формами туберкулеза	0,15
8	Образовательные организации с группами, классами воспитанников (обучающихся) с диагнозом ВИЧ	0,30

**КОЭФФИЦИЕНТ
КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)
РАБОЧИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
ОБУЧАЮЩИМСЯ**

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