

«Принято»

«Утверждаю»

Общим собранием работников школы

Директор ГБОУ СОШ № 550

Протокол № 4 от 28 декабря 2023 г.

_____ Минусова С.В.

Приказ № 90 от 28 декабря 2023 г.

**Положение
об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 550
«Школа информационных технологий» Центрального района
Санкт-Петербурга**

1. Общие положения.

Настоящее положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании:

- Конституции Российской Федерации
- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"
- Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 23.12.2020 г.)
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»
- Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- Приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с изменениями на 09.09.2019 № 2743-р).
- Приказа Минпросвещения России от 03.11.2023 №829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения РФ, по видам экономической деятельности» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.12.2023 №76307).
- Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2023-2024 годы от 14.11.2023 №382/23-с
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол №1).

Действие положения распространяется на сотрудников, занимающих должности по утвержденному штатному расписанию.

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

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет субсидий на выполнение государственного задания и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, квалификации, специфики и стажа работы на определенной должности с применением повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного (доплаты) и стимулирующего (надбавки) характера.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определены приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 (в редакции от 13.05.2019).

3. Порядок исчисления должностных окладов и тарифных ставок работникам образовательного учреждения (Приложение 1).

Должностной оклад педагогических работников определяется путем умножения базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования, на сумму повышающих коэффициентов стажа работы, квалификационного уровня и специфики работы учреждения и на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю. Коэффициент специфики работы, назначенный за осуществление классного руководства, начисляется, исходя из отработки в пределах установленной нормы часов педагогической нагрузки в неделю. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше часов за ставку заработной платы, устанавливается только при наличии письменного заявления работника. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Должностной оклад руководителей определяется путем умножения базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования и на сумму повышающих коэффициентов квалификационного уровня, специфики работы, масштабов и уровня управления.

Должностной оклад служащих и специалистов определяется путем умножения базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования и на повышающие коэффициенты квалификации, специфики и стажа работы.

Тарифная ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент и на коэффициент специфики работы в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 1139 от 14.12.2015.

Размер базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов определяется законами Санкт-Петербурга. Норма часов педагогической нагрузки определяется законами Российской Федерации.

Классным руководителям, помимо учета при расчете оклада коэффициента специфики за осуществление классного руководства, выплачивается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя. Размер вознаграждения определен Постановлением Правительства Российской Федерации № 1800 от 10.11.2020.

Не допускается уменьшение должностного оклада по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов, снижения уровня квалификации работника.

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 работников производится два раза в год по состоянию на 1 января и 1 сентября.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период 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, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок и доплат.

Гарантированные надбавки и доплаты устанавливаются 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, за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Сумма гарантированных надбавок и доплат работникам устанавливается приказом руководителя на полугодие и может быть изменена приказом в случае изменения объема и характера работ.

Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в основные обязанности работников:

- заведование кабинетами;
- проверка письменных работ;
- руководство предметными методическими объединениями;
- руководство опытно-экспериментальной работой;
- работа с медиацентром;
- ведение документации советов Школы;
- организация работы с ПДД, учета и отчетности военнообязанных;
- организация школьного питания;
- ведение школьных баз данных;
- организация спортивно-массовой работы;
- информационное наполнение сервера Школы;
- организация работы по ГО;

- организация работы по ГТО;
- организация работы с допризывной молодежью;
- организация работы по охране труда
- противопожарной безопасности;
- работа с применением дезинфицирующих средств.
- другие работы, не входящие в должностные обязанности сотрудников.

Стимулирующие выплаты (доплаты) педагогическим работникам с учетом результативности их деятельности производятся в пределах средств, выделенных как надтарифный фонд в рамках фонда оплаты труда, и в соответствии с системой критериев, утвержденных собранием работников Школы на учебное полугодие и учитывающих:

- успешность учебной работы учителя (динамика учебных достижений учащихся);
- успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя;
- результативность научно-методической работы учителя;
- результативность коммуникативной деятельности учителя.

Стимулирующие выплаты руководителям 2 и 3 уровня, специалистам, служащим и рабочим осуществляются в соответствии с результатами работы сотрудников за учебное полугодие в соответствии со спецификой работы каждого из сотрудников.

Размер стимулирующих выплат определяется по системе набранных за истекшее полугодие баллов. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

К компенсационным выплатам (надбавкам) относятся следующие виды выплат:

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее двойной 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 дневной или часовой 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.

Доплаты сотрудникам до минимального размера труда за ставку производятся из средств, выделенных как надтарифный фонд в рамках фонда оплаты труда, в размере, определенном Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2020 год № 343/19-С от 27.12.2019.

6. Порядок установления выплат за счет доходов от оказания платных услуг и целевых поступлений.

Оплата дополнительных платных занятий устанавливается согласно тарификации работников с учетом сложности и напряженности работы и реально отработанных ими дополнительных учебных часов. Размер выплат сверх тарификации с учетом сложности и напряженности работы и проведения дополнительных занятий, устанавливаются приказом руководителя на основании расчетов, предоставляемых ежемесячно организаторами дополнительных занятий. Размер выплат, производимых специалистам и служащим за счет доходов от оказания платных услуг, устанавливается ежемесячно приказом руководителя. Максимальный размер средств, выделяемых на оплату труда педагогическим работникам и служащим из доходов от оказания платных услуг, определяется положением об оказании платных услуг и вместе с суммой начислений на оплату труда не может превышать 80% от

общей суммы поступлений за оказание услуг дополнительного образования. Максимальный размер выплат, производимых специалистам, служащим, руководителям и педагогическим работникам за организацию дополнительных занятий, не может превышать 13% от общей суммы поступлений за оказание услуг дополнительного образования.

Оплата труда работников за счет целевых средств производится на основании приказов руководителя работникам Школы, выполняющим работу, не входящую в их должностные обязанности или за пределами установленных часов педагогической нагрузки, и в соответствии с условиями договора пожертвования целевых средств.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и материальной поддержки в чрезвычайных, сложных ситуациях.

7.2. Материальная помощь работникам школы выплачивается в пределах общего фонда оплаты труда. Размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя.

8. Премирование работников образовательного учреждения

8.1. Размер выплаты работнику определяется в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

8.2. Премии выплачиваются из фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода:

- в связи с праздничными датами (День учителя, Новый год, День защитника Отечества, 8 марта, 9 мая, юбилей школы и другие);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 60, 70 лет и т. д).

Премии руководителя учреждения из фонда оплаты труда устанавливаются приказом вышестоящей организации. Премии остальным сотрудникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Размер премии зависит от наличия средств и определяется директором школы.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА на территории Санкт-Петербурга, выплачивается за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на подготовку и проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

9. Порядок выплаты денежных средств за работу на ГИА

9.1. Выплата компенсации производится следующим категориям педагогических работников образовательных организаций Санкт-Петербурга, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА (далее - привлеченные работники):

членам Государственной экзаменационной комиссии Санкт-Петербурга (далее - члены ГЭК);

- руководителям пунктов проведения экзамена (далее - ППЭ);
специалистам по работе с программным обеспечением, оказывающим информационно-техническую помощь руководителю ППЭ и организаторам в аудитории ППЭ (далее - технические специалисты);
- специалистам, ответственным за проведение инструктажа по технике безопасности при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования по физике (далее - технические специалисты (физика));
специалистам, ответственным за проведение инструктажа по технике безопасности и обеспечению лабораторных работ при проведении государственной итоговой

аттестации по образовательным программам основного общего образования по химии (далее - технические специалисты (химия));

- экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования по химии (далее - эксперты-экзаменаторы);
специалистам, ответственным за проведение инструктажа по технике безопасности при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования по информатике и ИКТ (далее - технические специалисты (информатика));
- организаторам в аудитории ППЭ;
организаторам вне аудитории ППЭ;
- экзаменаторов-собеседников для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме (далее - экзаменатор-собеседник);
ассистентам для обучающихся, выпускников прошлых лет с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, выпускников прошлых лет инвалидов и детей-инвалидов, а также тех, кто обучался по состоянию здоровья на дому, в образовательных организациях, в том числе санаторно-курортных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные.

10. Сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата переводится в кредитную организацию «Банк Санкт-Петербург» и выплачивается работникам не позднее 10 числа месяца, следующего за начислением заработной платы. Авансовые выплаты выплачиваются не позднее 25 числа месяца, за который выплачивается аванс.

Приложение 1

В Положении используются следующие основные понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- базовая единица – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете 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 с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) — 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 видов и качеством труда;

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

Схема расчетов должностных окладов работников

1.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента 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 регулирующим	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	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33

	звена; по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	
(Пункт в редакции, введенной в действие с 5 января 2016 года Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года N 904-186, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года; в редакции, введенной в действие с 20 декабря 2016 года Законом Санкт-Петербурга от 8 декабря 2016 года N 637-111, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.				

1.2. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент за выполнение функций классного руководителя;

К7 – коэффициент уровня управления.

1.3. Коэффициент стажа (К2)

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 учёта 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.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие
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

1.4. Коэффициент специфики работы (КЗ):

-учителям за воспитательную работу 0,25 - 0,35:

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.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается работникам школы, реализующим индивидуальное обучение на дому обучающихся по медицинским показаниям.

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 от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается

пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы основного и среднего общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии.

Коэффициент специфики работы в размере 0,01 устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

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

1.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

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

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

Квалификационная категория:	Руководители:	Специалисты:
высшая категория	0,35	0,35
ведущая категория	0,25	0,25
первая категория	0,20	0,20
вторая категория	0,15	0,15
За ученую степень:		
доктор наук	0,40	0,40
кандидат наук	0,35	0,35
Почетные звания Российской Федерации, СССР:	0,40	0,40
"Народный..."	0,30	0,30
"Заслуженный..."		
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются руководителем образовательного учреждения, согласно характеристик соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

1.6. Учителям за выполнение функций классного руководителя установлен коэффициент 0,29 (**К6**).

1.7. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (**К5**)

Должности:

Руководители 1-го уровня

Руководитель директор учреждения образования

Руководители 2-го уровня

Заместители директора учреждения образования; главный бухгалтер

Исчисляется по формуле:

Орук = Бо + Бо x К3 + Бо x К4 + Бо x К5 + Бо x К6,

где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

Коэффициент масштаба управления	Группа 1
	Уровень 1 – руководители 0,80
	Уровень 2 - заместители руководителей 0,60
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,40
	Группа 2
	Уровень 1 – руководители 0,60
	Уровень 2 - заместители руководителей 0,40
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,30
	Группа 3
	Уровень 1 – руководители 0,55
	Уровень 2 - заместители руководителей 0,35
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,25
	Группа 4
	Уровень 1 – руководители 0,50
	Уровень 2 - заместители руководителей 0,30
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,20
Коэффициент уровня управления	
	Уровень 1 – руководители 0,70
	Уровень 2 - заместители руководителей 0,50
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,30

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

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

1.9. Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада <*>;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

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

1.10. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих:

1.10.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

1.10.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

Разряды оплаты труда 1 2 3 4 5 6 7 8

Тарифный коэффициент 1,28 1,31 1,34 1,37 1,4 1,43 1,46 1,49

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

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

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

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

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

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

1.12. Месячная заработная плата работников школы определяется до начала учебного года по результатам тарификации. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

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