



**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 91  
Петроградского района Санкт-Петербурга  
(ГБОУ СОШ № 91)**

197101, г. Санкт-Петербург, Сытнинская площадь, д. 5/7, лит. А  
Тел. (факс) 242-30-25, e-mail: school91spb@mail.ru, <http://sch091.petersburgedu.ru>  
ОКПО 52134922 ОКОГУ 2300223 ИНН/КПП 7813130369/781301001

**ПРИНЯТО**  
Решением Общего собрания  
работников ГБОУ СОШ № 91  
протокол от 30.08.2018г. № 1

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом ГБОУ СОШ № 91  
от 30.08.2018г. № 67/2-01  
Директор ГБОУ СОШ № 91



Н.Б.Духова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 91  
Петроградского района Санкт-Петербурга**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 91**  
**Петроградского района Санкт-Петербурга**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 91 Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ № 91), систему формирования должностных окладов, систему компенсационных выплат, материального стимулирования и поощрения работников ГБОУ СОШ № 91.

1.2. Положение разработано в целях повышения мотивации работников ГБОУ СОШ № 91 к труду, обеспечения материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

1.3. Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 91 разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (ред. от 24.04.2018г.), далее – Закон Санкт-Петербурга №531-74;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 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»(с изменениями на 16.08.2018г.), далее – Постановление №256;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256» (с изменениями на 13.03.2018г.), далее – Распоряжение №3737-р;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 03.09.2014 № 3749-р «Об установлении порядка и размера выплаты

компенсации педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по проведению государственной итоговой аттестации» (ред. от 12.04.2017г.);

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 1 ноября 2005 года № 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями на 29 июня 2016 года);

- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.10.2013 № 2525-р «Об утверждении Порядка организации обучения по медицинским показаниям по основным общеобразовательным программам на дому».

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 91, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.5. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в ГБОУ СОШ № 91 в соответствии с распорядительными актами руководителя ГБОУ СОШ № 91 (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники).

Настоящее Положение распространяется на руководителя ГБОУ СОШ № 91, принятого на должность директора на основании трудового договора, заключенного между ним и органом власти, осуществляющим функции и

полномочия Учредителя – администрацией Петроградского района Санкт-Петербурга.

Настоящее Положение распространяется в равной степени на работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. В настоящем Положении под оплатой труда работников понимается заработная плата, выплачиваемая работникам в денежной форме за выполнение ими трудовой функции.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включает в себя должностной оклад, тарифную ставку (оклад), компенсационные выплаты в виде доплат, стимулирующие выплаты в виде надбавок и премий.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

2.1.2. Система оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 91 определяет способы расчета окладов (должностных окладов, тарифных ставок) работников, перечень, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 91 устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов (для должностей и специальностей для которых разработаны и действуют профессиональные стандарты); профессиональных квалификационных групп (должностей работников образования, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих); государственных гарантий по оплате труда; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, законодательства Санкт-Петербурга о системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

2.1.4. Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 91 производится в соответствии с положениями Постановления №256, с учетом Методических рекомендаций распоряжения №3737-р.

2.1.5. Фонд оплаты труда ГБОУ СОШ № 91 формируется на календарный год исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на выполнение государственного задания и средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда состоит из базовой части - фонда должностных окладов и тарифных ставок (окладов) рабочих и фонда надбавок и доплат - фонда стимулирующих и компенсационных выплат.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников ГБОУ СОШ № 91.

Размер базовой части фонда оплаты труда, формируемый за счет средств субсидии из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на выполнение государственного задания, определяется путем тарификации работников и оформляется в виде тарификационного списка. Тарификационные списки составляются по формам, рекомендованным приложением к Распоряжению №3737-р.

Размер базовой части фонда оплаты труда, формируемый за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, определяется в соответствии со штатным расписанием. Размер должностного оклада, тарифной ставки (оклада) рабочих, почасовой ставки, устанавливаемый за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, не может быть ниже должностного оклада, ставки (оклада) рабочих, почасовой ставки, рассчитанных путем тарификации.

Размер фонда стимулирующих и компенсационных выплат в процентах за счет субсидии на выполнение государственного задания определяется органом власти, осуществляющим функции и полномочия Учредителя – администрацией Петроградского района Санкт-Петербурга и устанавливается распоряжением.

Размер фонда стимулирующих и компенсационных выплат в процентах за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности - фонд материального стимулирования работников, определяется в соответствии с Положением о платных услугах и иной приносящей доход деятельности и устанавливается приказом директора ГБОУ СОШ № 91.

В целях коллегиального решения вопросов с учетом мнения представительного органа работников, связанных с тарификацией и установлением размеров стимулирующих и компенсационных выплат работникам, в ГБОУ СОШ № 91 создаются Тарификационная комиссия и Комиссия по распределению стимулирующих и компенсационных выплат. Комиссии действуют в соответствии с регламентами работы комиссий и настоящим Положением.

## **2.2. Порядок расчета должностных окладов работников ГБОУ СОШ № 91**

### *Должностной оклад руководителей, специалистов и служащих*

2.2.1. Размер должностного оклада работников относящихся к категориям руководителей, специалистов и служащих определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования работника в соответствии с подпунктом 1.1 Схемы расчета должностных окладов руководителей специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга (приложение 1) к Закону Санкт-Петербурга №531-74.

При расчете базового оклада применяется базовый коэффициент уровня образования, в соответствии с требованиями к должности, указанными в

Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом уровня полученного образования.

2.2.2. Для должностей категории руководителей применяются повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, уровня управления и масштаба управления.

2.2.3. Для должностей специалистов и служащих применяются повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

*Базовый коэффициент - коэффициент уровня образования*

Для работников ГБОУ СОШ № 91, относящихся к категориям руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от полученного образования применяются следующие базовые коэффициенты – коэффициенты уровня образования:

Таблица 1

Уровень образования	Категория работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	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; - по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30	1,30	1,30
	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	1,00	Базовая единица	Базовая единица
---	------	-----------------	-----------------

Коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями к занимаемой должности с учетом уровня полученного образования.

Уровень образования определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

При установлении коэффициента уровня образования учитывается образование, соответствующее квалификационным характеристикам по данной должности и требованиям к занимаемой должности в соответствии с должностными инструкциями, разработанными в ГБОУ СОШ № 91.

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

#### *Коэффициент стажа*

Коэффициент стажа работы устанавливается для должностей специалистов и служащих в соответствии с Таблицей 2.

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, для установления размера коэффициента стажа, является трудовая книжка установленного образца.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж, данный стаж подтверждается на основании надлежащим образом оформленных справок, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения,



на основании которых выдана справка о работе.

В стаж работы также засчитывается служба в Вооруженных силах Российской Федерации, СССР, учеба в вузах, при условии, что этому предшествовала работа по должности, специальности.

Для определения коэффициента стажа работы установлено пять стажевых групп:

Таблица 2

	Категория работников	
	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	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	0,05, (0,15*, 0,33**)	0,05 (0,15**)

\* для работников, отвечающим требованиям статьи 3-1 Закона №531-74 (молодые специалисты)

\*\* для педагогических работников, отвечающим требованиям п.2.2 Постановления №256 (молодые специалисты)

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,15 устанавливается работникам ГБОУ СОШ № 91, если они отвечают 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 ГБОУ СОШ № 91 по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ № 91, являющимся их основным местом работы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,33 устанавливается педагогическим работникам учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;

впервые приступили к педагогической деятельности в ГБОУ СОШ № 91 не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ № 91;

имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

При исчислении стажа работы учитываются номенклатуры учреждений

и должностей, действующие в тот период, за который рассчитывается стаж.

В стаж работы также засчитываются при условии, что этому предшествовала работа по должности, специальности:

- время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей учитывается стаж работы по направлению деятельности.

Для должности специалист по закупкам учитывается весь стаж работы, в должностях экономиста, экономиста по договорной работе, специалиста договорного отдела.

### *Коэффициент специфики работы*

Для определения коэффициента специфики работы в ГБОУ СОШ № 91 установлены следующие критерии и размеры коэффициента специфики работы:

Таблица 3

Коэффициент специфики учителям, осуществляющим воспитательную работу*	0,25 - 0,50
Коэффициент специфики педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Коэффициент специфики помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
Коэффициент специфики педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
Коэффициент специфики прочим педагогическим работникам и воспитателям, участвующим в реализации образовательных программ	0,25 – 0,35
Коэффициент специфики педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01

<\*> Коэффициент специфики устанавливается пропорционально педагогической нагрузке

Конкретный перечень работников ГБОУ СОШ № 91, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, определяется приказом директора на основании решения Тарификационной комиссии учреждения, оформленного протоколом.

Размер коэффициента специфики работы для расчета должностного оклада руководителя учреждения устанавливается органом власти,

осуществляющим функции и полномочия Учредителя – Администрацией Петроградского района Санкт-Петербурга.

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

Коэффициент специфики работы за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в ГБОУ СОШ № 91.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,50 от базового оклада педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в ГБОУ СОШ № 91 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке.

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

- учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,2858;
- учителям (преподавателям) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;
- учителям (преподавателям), работающим в начальных классах, со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,5077;
- учителю-логопеду – 0,2000.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 91 с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 91 с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;
- педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 91 с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;
- педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 91 со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 91 с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 91 со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 91 с основным общим образованием - 0,011.

### *Коэффициент квалификации*

Коэффициент квалификации состоит из трех частей:  
 первая - коэффициент квалификации за квалификационную категорию;  
 вторая - коэффициент квалификации за ученую степень;  
 третья - коэффициент квалификации за почетное звание Российской Федерации, СССР или ведомственный знак отличия в труде.

Для определения коэффициента квалификации в ГБОУ СОШ № 91 установлены следующие критерии и размеры коэффициентов квалификации:

Таблица 4

Коэффициенты	Руководители	Специалисты	Служащие
	<b>За наличие квалификационной категории, класса квалификации:</b>		
<b>Высшая</b> квалификационная категория, международный класс	0,35	0,35	-
<b>Ведущая</b> квалификационная категория	0,25	0,25	-
<b>Первая</b> квалификационная категория	0,20	0,20	-
<b>Вторая</b> квалификационная категория	0,15	0,15	-
<b>За ученую степень:</b>			
Доктор наук	0,40	0,40	-
Кандидат наук	0,35	0,35	-
<b>За почетные звания Российской Федерации, СССР:</b>			
для медицинских работников и работников образования «Народный...»	0,40	0,40	0,40
для медицинских работников и работников образования «Заслуженный...»	0,30	0,30	0,30
для работников физической культуры и спорта «Заслуженный работник физической культуры...», «Заслуженный учитель...»	0,40	0,40	0,40
спортивные звания «Заслуженный тренер...», «Заслуженный мастер спорта...», «Почетный спортивный судья...»	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде «Отличник просвещения РСФСР...», «Отличник народного просвещения...», «Отличник просвещения РСФСР...», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР...», «Отличник профессионально-технического образования СССР...», «Почетный работник общего образования РФ...», «Почетный работник	0,15	0,15	0,15

среднего профессионального образования РФ...», «Почетный работник начального профессионального образования РФ...», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ...», «Отличник здравоохранения», почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»			
для работников физической культуры и спорта ведомственные знаки отличия в труде знак «Отличник физической культуры и спорта», знак «Отличник образования»	0,10	0,10	0,10

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.

Коэффициент квалификации педагогических работников определяется на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», далее - приказ Минобрнауки №276.

Порядок проведения аттестации работников в учреждении устанавливается отдельным локальным актом.

Коэффициент квалификации за категорию применяется только по той должности, по которой она установлена.

Категории, присвоенные педагогическим работникам и руководителям до вступления в законную силу приказа Минобрнауки №276, применяются до окончания срока их действия.

### *Коэффициент уровня управления*

Для должностей категории руководителей в ГБОУ СОШ № 91 установлены следующие уровни управления:

Таблица 5

Уровень управления	Должности	Размер коэффициента
Руководители 1-го уровня	Директор	0,70
Руководители 2-го	Заместители директора, главный бухгалтер, главный	0,50

уровня	инженер	
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений, заведующий хозяйством, заведующий отделением, заведующий складом	0,30

### *Коэффициент масштаба управления*

При определении коэффициента масштаба управления ГБОУ СОШ № 91 руководствуется:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, согласно приложению №3 к Постановлению №256;

- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению №4 к Постановлению №256.

В соответствии с объемными показателями ГБОУ СОШ № 91 отнесено к Группе 1 по оплате труда руководителей.

Для группы 1 установлены следующие коэффициенты масштаба управления:

Таблица 6

Уровень масштаба управления	Размер коэффициента
Руководители 1-го уровня	0,80 – 0,90
Руководители 2-го уровня	0,60
Руководители 3-го уровня	0,40

### *Нормирование*

2.2.6. При формировании должностного оклада должностей специалистов педагогического персонала, учитываются норма часов педагогической работы и норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов педагогической работы **20 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам, учителям начальных классов;

Норма часов педагогической работы **24 часа в неделю** за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям;

Норма часов педагогической работы **30 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре;

воспитателям в ГПД;

Норма часов педагогической работы **36 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается воспитателям Отделения дошкольного образования.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в следующем абзаце, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается: учителям школы, педагогам дополнительного образования.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом,

- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного в ГБОУ СОШ № 91 объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

#### *Тарифная ставка (оклад) рабочих*

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ № 91 определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.



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 ГБОУ СОШ № 91 тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

Высококвалифицированным рабочим ГБОУ СОШ № 91, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ СОШ № 91, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в таблице 7.

При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих (коэффициент специфики и коэффициент квалификации) устанавливаются приказом директора с учетом мнения представительного органа работников, на основании решения Тарификационной комиссии, оформленного протоколом.

### **2.3. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий**

2.3.1. Работникам ГБОУ СОШ № 91, являющимся молодыми специалистами, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) в соответствии с пунктом 2.11 Постановления №256, при этом они должны отвечать одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное 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 государственных организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ № 91, являющейся основным местом работы.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно Таблицы 8.

Таблица 8

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат в месяц, руб.
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2 000,00
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1 500,00

#### 2.4. Выплаты компенсационного характера

В настоящем Положении указаны выплаты компенсационного характера - доплаты, которые включены в систему оплаты труда и являются частью заработной платы.

Доплаты устанавливаются за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ, качеством труда и с дополнительной работой, в том числе не входящей в круг должностных обязанностей работника. Начисление доплат осуществляется пропорционально отработанному времени.

В зависимости от категории персонала, видов и характера выполняемых работ в ГБОУ СОШ № 91 установлены виды и размеры доплат, указанные в Таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Виды доплат	Категория персонала / должности работников	Размер доплат в процентах от должностного оклада, тарифной ставки, %	Размер доплат в абсолютной величине, руб.
<b>1</b>	<b>Доплаты за особые условия труда</b>			
1.1	За работу в ночное время	Все категории персонала	Каждый час работы на 35% больше	-

			часовой ставки (оклада)	
1.2	За сверхурочную работу	Все категории персонала	Первые 2 часа в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере	-
1.3	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все категории персонала	В двойном размере	-
<b>2.</b>	<b>Доплаты за дополнительную работу</b>			
2.1	За расширение зоны обслуживания	Все категории персонала	-	Размер доплаты устанавливается по договоренности, в зависимости от объема выполняемых работ.
2.2	За увеличение объема выполняемых работ	Все категории персонала	-	
2.3	За совмещение профессий (должностей)	Все категории персонала	-	
2.4	За выполнение работы временно отсутствующего сотрудника	Все категории персонала	-	Размер доплаты устанавливается по договоренности, в зависимости от объема выполняемых работ, кроме замещения педагогов.
2.5	За выполнение работы, связанной с оказанием дополнительных платных услуг	Все категории персонала	Размер доплат устанавливается приказом руководителя в соответствии с Положением о платных услугах и иной приносящей доход деятельности, в зависимости от видов приносящей доход деятельности, видов услуг, оказываемых на платной основе, категории персонала и личного участия	
<b>3.</b>	<b>Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей</b>			
3.1	За проверку письменных работ	Педагогические работники школы	Размер доплаты, периодичность выплаты регламентируется Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ СОШ № 91	
3.2	За классное руководство	Педагогические работники школы		
3.3	За заведование кабинетом	Педагогические работники школы		

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере

по сравнению с работой в нормальных условиях. В целях настоящего Положения под ночным временем понимается время в период с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, Отделения дошкольного образования вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При оплате за часы, данные педагогическими работниками в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или по иным причинам других педагогических работников, продолжавшегося менее 2-х месяцев применяется почасовая оплата труда. Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше 2-х месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной нормы часов учебной (преподавательской) работы.

В соответствии с результатами специальной оценки условий труда, условия труда на рабочих местах работников ГБОУ СОШ № 91 относятся к допустимым (2-ой класс условий труда), выполняемая ими работа не относится к работе с тяжелыми, вредными и (или) особо опасными условиями труда. В связи с чем, доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренная статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ, не выплачивается.

Доплаты за дополнительную работу и за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливаются на срок, в течение которого выполняется эта работа. Если работник прекратил выполнять работу, за

которую получает доплату, то доплата работнику не выплачивается. Доплаты, установленные приказом на срок более 2-х месяцев, считаются постоянными.

Доплаты работникам ГБОУ СОШ № 91 осуществляются в пределах фонда надбавок и доплат и за счет фонда вакантных ставок, устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ № 91.

Доплаты директору ГБОУ СОШ № 91 устанавливаются органом власти, осуществляющим функции и полномочия Учредителя – администрацией Петроградского района Санкт-Петербурга.

## **2.5. Стимулирующие выплаты**

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки и премии.

### *Надбавки*

Надбавка – это дополнительная выплата к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника, которая устанавливается за конкретные личностные и профессиональные качества работника, его заслуги и достижения в трудовой деятельности с целью стимулировать его к дальнейшему профессиональному росту и достижению отличных результатов.

Стимулирующие выплаты в виде надбавок не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем.

Надбавки работникам ГБОУ СОШ № 91 устанавливаются приказом директора, на основании оформленного протоколом решения Комиссии по распределению фонда стимулирующих и компенсационных выплат, по представлению непосредственного руководителя.

Надбавки стимулирующего характера директору ГБОУ СОШ № 91 устанавливаются органом власти, осуществляющим функции и полномочия Учредителя – администрацией Петроградского района Санкт-Петербурга.

Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются в пределах фонда надбавок и доплат.

Выплаты стимулирующих надбавок к должностному окладу работников производятся ежемесячно. Начисление надбавок осуществляется пропорционально отработанному времени.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам ГБОУ СОШ № 91 регламентируется Положением о выплатах стимулирующего характера.

### *Премии*

Премия – стимулирующая выплата, имеющая характер поощрения работника, является составной частью заработной платы.

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников ГБОУ СОШ № 91 за выполнением уставных задач, своевременным и качественным выполнением ими своих трудовых обязанностей.

Порядок установления премий работникам ГБОУ СОШ № 91 регламентируется Положением о материальном стимулировании работников.

Премирование работников ГБОУ СОШ № 91 осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и за счет фонда материального стимулирования работников, формируемого за счет средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Размер текущих и разовых премий определяется для каждого работника в твердой сумме или в процентах к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника и не лимитируется.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения ГБОУ СОШ № 91, наличия средств от экономии фонда оплаты труда и фонда материального стимулирования работников.

Премирование работников ГБОУ СОШ № 91 производится в соответствии с приказом директора.

Премия не выплачивается в случаях неудовлетворительной работы сотрудника, несвоевременного и ненадлежащего исполнения им должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя, либо администрации ГБОУ СОШ № 91, совершения иных нарушений.

## **2.6. Оплата труда при замещении. Почасовая оплата труда**

2.6.1. Оплата педагогическим работникам часов, данным в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и воспитателей, продолжавшегося менее двух месяцев включительно осуществляется в ГБОУ СОШ № 91 в размере почасовой ставки.

Размер почасовой ставки равен размеру должностного оклада работника, деленному на среднемесячную норму рабочего времени.

Среднемесячная норма рабочего времени исчисляется по расчетному графику пятидневной (шестидневной) рабочей недели путем деления нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю на пять (шесть) дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления его на 12 месяцев.

Пример: При норме часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю – 18 и количестве рабочих дней в 2018 году  
- по пятидневной рабочей неделе – 247;

- по шестидневной рабочей неделе – 299, среднемесячная норма рабочего времени равна:
- по пятидневной рабочей неделе 18 часов: 5 дней x 247 дней: 12 месяцев = 74,1 часа;
- по шестидневной рабочей неделе 18 часов: 6 дней x 299 дней: 12 месяцев = 74,75 часа.

## **2.7. Порядок формирования фонда оплаты труда по вакантным должностям**

Для расчета фонда оплаты труда по вакантным должностям могут применяться следующие коэффициенты:

- для руководителей - базовый коэффициент, соответствующий уровню образования, необходимому для занятия данной должности; коэффициенты специфики, масштаба управления и уровня управления;
- для специалистов и служащих: базовый коэффициент, соответствующий уровню образования, необходимому для занятия данной должности, коэффициент стажа в размере 0,05 и коэффициент специфики.

Для рабочих применяется размер тарифного коэффициента, соответствующий наименьшему разряду по этой должности, коэффициент стажа в размере 0,05 и коэффициента специфики по должностям рабочих.

## **3. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **3.1. Начисление и выплата заработной платы**

Начисление заработной платы производится в последний день месяца, за который выплачивается заработная плата на основании приказов руководителя, устанавливающих размеры компенсационных и стимулирующих выплат работникам и Табеля учета использования рабочего времени (ф.0504421) в соответствии с трудовыми договорами, тарификационными списками и настоящим Положением.

Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц за фактически отработанное время:

9-го числа каждого месяца выплата заработной платы за предыдущий период, 24-го числа каждого месяца аванс за текущий период.

Заработная плата работникам ГБОУ СОШ № 91 выплачивается в денежной форме путем безналичного перечисления денежных средств на банковскую карту в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

При выплате заработной платы каждый работник ежемесячно имеет право получить информацию в письменной форме о составных частях и о размерах заработной платы и прочих выплат, начисленных работнику за месяц, а также, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Указанная информация содержится в расчетном листке. Форма расчетного листка утверждается приказом директора.

### **3.2. Удержания из заработной платы**

Настоящим Положением регламентируются удержания из заработной платы работников ГБОУ СОШ № 91, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса РФ в ГБОУ СОШ № 91 могут производиться следующие удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем:

- удержание в счет возмещения работником излишне выплаченной заработной платы, в том числе неотработанного аванса;
- удержание в счет возмещения работником денежных сумм, выплаченных за неотработанные дни ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или служебной поездкой.

#### *Удержание излишне выплаченной заработной платы*

Удержание излишне выплаченной заработной платы осуществляется в следующих случаях:

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом. Под неправомерными действиями в целях настоящего Положения следует понимать любые нарушающие нормы права действия работника, которые намеренно или непреднамеренно привели к переплате заработной платы;



- если была допущена счетная ошибка в результате неверного применения арифметических действий (умножения, сложения, вычитания, деления) при подсчетах;
- при выплате неотработанного аванса.

Удержание излишне выплаченной заработной платы производится при условии, что работник не оспаривает его оснований и размеров, не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для его возвращения.

В целях настоящего Положения месячный срок для удержания в случае неправомерных действий работника следует считать со дня вступления в силу решения суда.

Месячный срок при допущении счетной ошибки считается от даты обнаружения этой ошибки.

Месячный срок при выплате неотработанного аванса считается от даты начисления заработной платы за период, в котором был выплачен аванс.

Решение об удержании оформляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом директора ГБОУ СОШ № 91.

#### *Удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении*

При увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый и (или) дополнительный отпуск, работодатель вправе удержать суммы оплаты предоставленного авансом отпуска. Из выплат, причитающихся работнику при увольнении, удерживается не более 20 процентов суммы после вычета налога на доходы физических лиц.

Если работодатель не может удержать излишне выплаченную сумму за неотработанные дни отпуска в связи с отсутствием или недостаточностью суммы выплаты, причитающейся работнику при увольнении, работник может возместить ее в добровольном порядке в кассу ГКУ «Централизованная бухгалтерия Петроградского района».

Удержание за отпуск, предоставленный авансом, не производится при увольнении работника по следующим основаниям:

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- ликвидация учреждения (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

### **3.3. Индексация заработной платы**

В порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников ГБОУ СОШ № 91 индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации для государственных и муниципальных учреждений и со статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ СОШ № 91 устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год с учетом ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

## **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Настоящее Положение вступает в силу после его утверждения и действует с 1 сентября 2018 года.

4.2. В случае изменения законодательства, в том числе регламентирующего порядок формирования системы оплаты труда работников государственных учреждений, в настоящее Положение вносятся изменения и дополнения или Положение формируется в новой редакции.

4.3. Изменения и дополнения в части установленного настоящим Положением порядка формирования размеров должностных окладов, тарифных ставок (окладов) рабочих и применения тарификационных коэффициентов, вносятся на основании решения Тарификационной комиссии.

4.4. Все изменения и дополнения в настоящее Положение, а также новые редакции Положения принимаются решением Общего собрания работников ГБОУ СОШ № 91 и утверждаются приказом директора.