

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 549 с углубленным изучением английского языка  
Красносельского района Санкт-Петербурга  
(ГБОУ СОШ № 549)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
протокол от 19.06.2015 № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 13.04.2015 № 60-од  
Директор  И.В. Крина



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**

Санкт-Петербург  
2015 год

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ СОШ №549 (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями в редакции закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01 ноября 2005 года № 1671 (с изменениями от 13.03.2014 №165) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07.04.2014 № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», постановлениями Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 и от 29 ноября 2011 года № 1620 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на апрель 2015 года.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемого 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.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 (с изменениями от 13.03.2014 №165).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников образовательного учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

## **2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения**

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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"

### **3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом уровня образования, на сумму коэффициентов стажа работы, квалификационного уровня, за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю, а также гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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"

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

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

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

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

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 отдельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим в образовательном учреждении на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

#### **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;

#### **5. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат**

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам образовательного учреждения (далее - работники) выплат компенсационного характера (доплат, надбавок) с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

Гарантированные надбавки устанавливаются работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания (увеличение объема работ).

Примерный перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом:

- классное руководство;
  - заведование кабинетами;
  - проверка письменных работ;
- и т.п.

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 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 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 согласованию с работником, работавшим 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.

За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих.

Конкретный размер доплаты работникам определяется руководителем учреждения на основании решения комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда и в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

## **6. Порядок установления стимулирующих выплат**

Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть оплаты труда для всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом образовательного учреждения.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне общеобразовательного учреждения. При разработке соответствующего локального акта общеобразовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных Комитетом по образованию Санкт-Петербурга. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения планируется, исходя из фонда надбавок и доплат в размере, утверждаемом ежегодно Распоряжением главы администрации Красносельского района от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам.

Распределение поощрительных выплат производится приказом директора на основании представления заместителей директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательных учреждений, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных учреждений, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

Премирование работников осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда. Порядок и условия премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и утверждаются директором образовательного учреждения.

Директору образовательного учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение – администрации Красносельского района Санкт-Петербурга.

## **7. Порядок установления базовых и должностных окладов работникам**

Порядок расчета базовых и должностных окладов работникам определяется в соответствии с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07.04.2014 № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» и регламентируется постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01 ноября 2005 года № 1671 (с изменениями от 13.03.2014 №165) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

При определении базового оклада работников образовательного учреждения учитывается коэффициент уровня образования.

При определении должностного оклада руководящих работников образовательного учреждения (директор, заместитель, заведующий) учитываются:

- Коэффициент масштаба управления в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемой в соответствии с объемными показателями согласно Приложению №4 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671;
- коэффициент уровня управления;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации;
- наличие ученой степени, почетных званий, ведомственных знаков отличия в труде.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, коэффициентов специфики работы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициенты специфики устанавливается приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета.

Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Ежегодно на 1 сентября на учителей, преподавателей, других работников образовательного учреждения, работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) составляются и утверждаются тарификационные списки.