



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ШКОЛА № 777» САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

197345, г. Санкт-Петербург, Лыжный переулок, дом 4, корпус 2, строение 1
ИНН 7814712962, КПП 781401001, ОГРН 1177847375639, E-mail: info.itsh777@obr.gov.spb.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников ГБОУ
«Инженерно-технологическая
школа № 777» Санкт-Петербурга
«29» декабря 2021 г.
протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ

«Инженерно-технологическая
школа № 777» Санкт-Петербурга

Князева В.В.

приказ от «30» декабря 2021г.

№ 518-од



Положение об оплате труда

Санкт-Петербург
2021

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ГБОУ «Инженерно-технологической школы № 777» Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) и разработано на основании:
- а) Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
 - б) Трудового Кодекса РФ от 30.02.2001 № 197-ФЗ;
 - в) Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее – Закон);
 - г) Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее - Постановление № 256) с учетом изменяющих документов;
 - д) Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 г. № 1673 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» с учетом изменяющих документов;
 - е) Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 г. № 1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» с учетом изменяющих документов;
 - ж) Распоряжения Комитета по культуре Санкт-Петербурга от 29.11.2021 № 1362 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга»
 - з) Распоряжения Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737 -р «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (далее по тексту- Методические рекомендации);
 - и) Распоряжения Комитета по Здравоохранению от 26.08.2016 № 332-р «Об утверждении положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга»;
 - к) Методики определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, разработанной в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами;
 - л) Распоряжений Комитета по образованию по установлению группы оплаты труда руководителей государственных образовательных учреждений, по установлению размера фонда надбавок и доплат.

2. Порядок и условия формирования должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.

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

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

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение

нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников формируется исходя из объемов субсидий, выделенных на выполнение государственного задания, на иные цели и средств от доходов, полученных от предпринимательской деятельности, доведенных до Учреждения, и складывается 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 так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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

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

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих Учреждения производится на основе должностных окладов, рассчитанных в соответствии со Схемой расчета (Приложение № 1 к Постановлению № 256) и определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида Учреждения (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства Учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления Учреждением (коэффициент уровня управления).

Размеры повышающих коэффициентов для определения величины должностных окладов устанавливается в соответствии со Схемой расчета (Приложение № 1 к Постановлению № 256).

2.3. Для определения размера должностного оклада руководителей Учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: масштаба управления, уровня управления, квалификации и специфики.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группой по оплате труда руководителей Учреждения (Приложение № 3 Постановления № 256), определяемой исходя из Объемных показателей согласно Приложению № 4 Постановления № 256. Группа по оплате труда руководителей Учреждения устанавливается Распоряжением Комитета по образованию на соответствующий календарный год. Порядок отнесения к группам по оплате труда определен Приложением 1 к распоряжению Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается согласно распоряжению Комитета по образованию.

2.5. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих Учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа, квалификации и специфики.

2.6. Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты), если они отвечают 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 образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, 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 приложению N 9 Постановления № 256.

2.7. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий и мероприятий в Учреждении, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, согласно приложению № 8 Постановления № 256.

2.8. Оплата труда медицинских работников, работающих в Учреждении, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими систему оплаты труда работников государственных организаций Санкт-Петербурга в сфере здравоохранения, за исключением коэффициента специфики работы, размер которого устанавливается в пункте 2.1 Постановления № 256, и денежной выплаты медицинским работникам, размер которой устанавливается согласно приложению N 10 к Постановлению № 256.

2.9. Оплата труда работников культуры, работающих в Учреждении, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими систему оплаты труда работников государственных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, за исключением коэффициента специфики работы, размер которого устанавливается в пункте 2.1 Постановления № 256.

2.10. При формировании ФДО, направляемого на расходы, связанные с оплатой труда, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

3. Порядок определения коэффициента уровня образования

3.1. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга

(коэффициент уровня образования) в размере согласно Приложения №1 п.1 к Постановлению № 256.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22 июля 2021 г. № 645 «Об утверждении образцов и описания документов о высшем образовании и о квалификации и приложений к ним» утверждены образцы документов о высшем образовании и о квалификации.

4. Порядок определения коэффициента стажа

4.1. Настоящий Порядок регулирует вопросы определения стажа работы, в т. ч. педагогической, при установлении размеров должностных окладов педагогических и других работников Учреждения.

4.2. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

Стажевая группа	Руководители	Специалисты	Служащие
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 <1>	0,05
Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <2>	
Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05 <3>	

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

- <1> педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона, в соответствии с п.2.1 Приложения 1 Постановления № 256 в размере 0,33;

- <2> молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона в размере 0,15;

- <3> специалисты не отвечающие требованиям указанных в пункте 2.1 Постановления № 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом в размере 0,05.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности, а также по смежным должностям (профессиям), например:

- «главный бухгалтер», «заместитель главного бухгалтера», «экономист», «бухгалтер», «специалист отдела планирования и бухгалтерского учета»;

- «инженер-программист», «системный администратор», «администратор баз данных», «администратор ЛВС»;

- прочее.

4.3. В стаж педагогической работы включаются периоды работы вне зависимости от организационно-правовой формы организации.

4.4. Исчисление стажа педагогической работы производится в календарном порядке.

4.5. При подсчете стажа педагогической работы периоды работы суммируются.

4.6. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете стажа должны быть оформлены в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы, включаемых в педагогический стаж, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки

и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июля 2021 года N 1250 (с учетом изменяющих документов), и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие педагогический стаж, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы в должностях, которые включаются в этот стаж. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

4.7. В стаж педагогической работы засчитывается: педагогическая, методическая работа в образовательных и других учреждениях;

4.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5. Порядок определения коэффициента специфики

5.1. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приложением № 2 п.8 к Постановлению № 256.

Конкретный перечень работников Учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

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

5.2. Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в Учреждении:

- учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующим образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих), педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), мастерам производственного обучения пропорционально их педагогической нагрузке за осуществление воспитательной работы, в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим

воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,2500;

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

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

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

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

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

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

педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей) – 0,50.

5.3. Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада, указанный в пункте 1.7 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается в образовательных организациях и центрах педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и(или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

5.4. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада указанный в пункте 16 приложения № 2 к Постановлению № 256 устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

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

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

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

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

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

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

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

5.5. Руководителю Учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада устанавливается в соответствии с приложением 2 п.8 к Постановлению № 256 на основании приказа Комитета по образованию, в ведении которого находится образовательная организация. Коэффициент специфики может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

5.6 Коэффициент специфики за выполнение функций классного руководителя в размере 0,29 от базового оклада учителям, применяемый не более чем на одну ставку заработной платы. В случае, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее, чем на одну ставку и (или) замещает иные должности, не указанные в приложении 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, ему производится доплата до необходимого уровня из фонда надбавок и доплат.

6. Порядок определения коэффициента квалификации

6.1. Коэффициент квалификации работников Учреждения 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 Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников 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, утвержденным 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, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения № 1 к Постановлению № 256.

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

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения должностного оклада устанавливается на основании диплома.

Работникам, имеющим ведомственные награды, повышающий коэффициент квалификации для определения должностного оклада устанавливается на основании удостоверения и записи в трудовой книжке, подтверждающей наличие ведомственной награды.

6.2. Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно соответствует требованиям к квалификации в характеристиках должностей специалистов, предусмотренным «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Квалификационные категории (класс квалификации) по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты», устанавливаются приказом руководителя образовательной организации, на основании представленного ходатайства руководителя подразделения, 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.

7. Порядок определения должностного оклада работников учреждения

7.1. Должностной оклад работника категории "руководитель".

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательной организации
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательной организации; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер и др.

Исчисляется по формуле:

$$O_{рук} = B_o + B_o \times K_3 + B_o \times K_4 + B_o \times K_5 + B_o \times K_6,$$

где:

$O_{рук}$ - размер должностного оклада руководителя;

B_o - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации работника;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (K_5) устанавливается в соответствии с приложением № 3 к Постановлению № 256 и приложением 1 к Методическим рекомендациям.

K_6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Постановлению № 256.

7.2. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$$O_{сп} = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где:

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

B_o - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

7.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

$$O_{с} = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где:

$O_{с}$ - размер должностного оклада служащего;

B_o - величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);

K_2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

8. Порядок оплаты работников учреждения, отнесенных к профессиям рабочих.

8.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения

определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

8.2. Тарификация рабочих государственных организаций Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с таблицей 1 приложения 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.

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

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

8.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных организаций, предусмотренной в таблице 1 приложения 2 к Закону, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих Учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательных организаций согласно приложению № 6 к Постановлению № 256.

При этом в случае наличия у рабочего Учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации в соответствии со статьей 4 Закона.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

где:

$T_{c(o)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

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

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением б к постановлению N 256.

8.5. 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 данная организация является местом основной работы.

9. Порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ «Инженерно-технологическая школа № 777» Санкт-Петербурга, Положением о стимулирующих выплатах за достижение показателей эффективности педагогических и иных работников ГБОУ «Инженерно-технологическая школа № 777» Санкт-Петербурга.

9.2. Руководителю Учреждения порядок и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Комитетом по образованию на основании приказов и распоряжений, в пределах средств, направленных на оплату труда Учреждения.

10. Порядок проведения тарификации

10.1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов руководителей, педагогических, медицинских работников, прочих специалистов, служащих и месячных окладов (тарифных ставок) рабочих в учреждении приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия. Председателем комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя. В состав комиссии входят главный бухгалтер, специалист по кадрам, представитель профсоюзного комитета, а также другие лица, привлекаемые руководителем Учреждения к работе по тарификации. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и нормативными актами, перечисленными в п.1.1 настоящего Положения. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем тарификационной комиссии. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 01 января (при изменении базовой единицы на соответствующий календарный год) и на 01 сентября (при установлении педагогической нагрузки на новый учебный год) и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

10.2. Тарификация проводится по следующим формам тарификационного списка:

а) по форме тарификационного списка № 1 – тарификация руководителей, прочих педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, прочих специалистов, служащих и рабочих;

б) по форме тарификационного списка № 2 – тарификация учителей по основным общеобразовательным программам начального, основного общего, среднего образования;

в) по форме тарификационного списка № 3 – тарификация работников структурного подразделения «Центр дополнительного образования детей».

г) по форме тарификационного списка № 4 – тарификация работников структурного подразделения «Центр психолого-педагогической медико-социальной помощи»

10.3. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему), проводится в тарификации отдельными строками по каждой должности (профессии).

10.4. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тарификации в тех структурных подразделениях, где они имеются. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 (по должностям, которые подразумевают наличие у работника среднего профессионального образования) или 1,5 (по должностям, которые подразумевают наличие высшего профессионального образования), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего).

При формировании ФДО по вакантным должностям специалистов также необходимо учитывать коэффициент стажа 0,05, коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 п. 8, п. 16 к Постановлению N 256.

10.5. Форма тарификационных списков приведена в Приложении 3 к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга.

11. Другие вопросы по оплате труда

11.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Установленные даты выплаты заработной платы – не позднее 25 числа текущего месяца за 1 половину и не позднее 10 числа следующего месяца по итогу предыдущего.

В соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплата очередного отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Обязательным является выдача работникам в письменном виде расчетных листков, в которых работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок распечатывается после начисления заработной платы по итогу месяца и выдается лично работнику бухгалтером по расчету заработной платы. Форма расчетного листка представлена в Приложении 1 к настоящему Положению.

11.2. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих в соответствии с тарификационными списками сотрудников. Наименования должностей в штатном расписании указываются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования», Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденными профессиональными стандартами. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения.

11.3. Действие настоящего Положения распространяется на порядок формирования должностных окладов работников, участвующих в оказании платных образовательных услуг.

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

12.1. В случае необходимости в настоящее Положение об оплате труда работников учреждения могут вноситься изменения и дополнения, согласованные с представительным органом учреждения

Организация: ГБОУ "ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ШКОЛА № 777" САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

ФИО сотрудника (Табельный номер)

Организация: ГБОУ "ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ШКОЛА № 777" САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

К выплате:

0,00

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					0,00	Удержано:		
						НДФЛ		0,00
						Выплачено:		0,00

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход: 0,00