

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 625 с углубленным изучением математики Невского района Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации В.Е. Дудкина (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, Уставом ОО.

1.2 Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательной организации, которые состоят с ней в трудовых отношениях.

1.3 Особенности формирования системы оплаты труда в образовательной организации регулируются:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197 (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017);

- Федеральным законом от 03.07.2016г. № 347 –ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ;

- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р;

- Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

- Постановлением Минтруда от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год» (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016;

- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256 « О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций СПб»;

- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016г. №1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

- Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год» от 12.09.2016г.);

- Законом «О бюджете Санкт-Петербурга на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов» от 07.12.2016г.

- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г № 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»;

- Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;

-Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007г. № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;

-Распоряжением Комитета по образованию от 13.07.2007г. № 1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;

- Уставом ОО и другими локальными нормативными актами.

**2. СИСТЕМА И ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором размер компенсационных и стимулирующих выплат отражен в конкретных единицах, в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

2.1.1 При заключении трудовых договоров с педагогическими работниками обеспечивается включение в них условий, связанные с фактическим объемом нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года ( Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г № 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»; Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»).

2.1.2 Особенности определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.1.3 При оформлении преподавательской работы руководителя ОО и его заместителей работа без занятия штатной должности в том же учреждении не считается совместительством и допускается в основное рабочее время с согласия руководителя (учредителя). Верхнего предела преподавательской работы для руководителя ОО и его заместителей не установлено (Постановлением Минтруда от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г № 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»).

2.1.4 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ОО и его заместителей определяется в размере, не превышающем размера, который установлен:

- для руководителей, их заместителей государственных учреждений субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации («Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год» (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016).

2.2 Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3 Система оплаты труда работников образовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционированииструктурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного с 01.01.2017 г;

-мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса РФ и статьей 11 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017);

-порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом Дополнительного соглашения к Соглашению между Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнерства на 2015–2018 годы (см.приложение 1);

-систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](consultantplus://offline/ref=774E07BA593F907D93C820C2AD70264E5DDF1D63AD4C252D66C077AB35D7D110C2052487F36B0FS9dEI), установленном законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 (нов.ред.));

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 (нов.ред.));

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4 Расчет размера часовой тарифной ставки производится путем деления суммы тарифной ставки работника на количество часов, установленных на ставку.

2.5 Размер оплаты труда или тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда не может быть ниже уровня минимальной заработной платы (Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год» от 12.09.2016 г.)

**3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

3.1 Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 8-го и 23-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

3.2 Денежные средства в счет заработной платы перечисляются в безналичном порядке в банк на лицевые счета работников.

3.3 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника, оговоренный в приказе увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.4 Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

3.5 Работникам начисляются компенсационные выплаты при выполнении работы в особых условиях, которые влекут дополнительные (повышенные) физиологические и материальные затраты работника.

**4.ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД**

4.1 В настоящем Положении используются следующие понятия:

- заработная плата (ЗП) (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- компенсационные выплаты – выплаты работнику, связанные не с квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы, а с особыми условиями его труда, влекущими дополнительные (повышенные) физиологические и материальные затраты работника;

- стимулирующие выплаты – выплаты, предназначенные для стимулирования высокоэффективного труда, их перечень, максимальные размеры и порядок осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда;

- окладная система оплаты труда (ОСОТ) – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

-базовая единица (Бе) – величина прожиточного минимума трудоспособного населения, установленная Правительством Санкт-Петербурга (Закон Санкт-Петербурга от 13.12.2016 N 699-113);

- базовый коэффициент (К1) – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада (см.приложение 2);

- повышающие коэффициенты к базовому окладу (К 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5) – относительные величины, зависящие от стажа работы, специфики работы, квалификации, масштаба и уровня управления (руководители).

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

- тарифная ставка (оклад, должностной оклад) — размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей);

- тарифный коэффициент (ТК), относительная величина, зависящая от разряда оплаты труда рабочего.

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов. Должностной оклад рассчитывается как сумма базового оклада и сумма произведений базового оклада на повышающие коэффициенты, в соответствии со схемой расчета окладов.

Для каждой категории работников согласно схеме расчета окладов формируется набор коэффициентов для расчета должностного оклада.

4.2 Должностной оклад работника категории «руководитель» исчисляется по формуле:

Орук = Бо + Бо\*К2.3 + Бо\*К2.4 +Бо\*К2.5,

где Орук –размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К2.3 – коэффициент квалификации работника;

К2.4 – коэффициент масштаба управления;

К2.5 - коэффициент уровня управления.

4.3 Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

Осп = Бо + Бо\*К2.1 + Бо\*К2.2 + Бо\*К2.3,

где Осп –размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2.1 – коэффициент стажа (по специальности или общий трудовой);

К2.2 – коэффициент специфики работы;

К2.3 – коэффициент квалификации работника;

4.4 Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

Ос = Бо + Бо\*К2.1 + Бо\*К2.2 + Бо\*К2.3,

где Ос –размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2.1 – коэффициент стажа (по специальности или общий трудовой);

К2.2 – коэффициент специфики работы;

К2.3 – коэффициент квалификации работника;

4.5 Должностной оклад работников категории «рабочий» исчисляется по формуле:

Ор = Бо\* ТК + Д,

где Ор – оклад рабочего;

Бо – величина базового оклада;

ТК – тарифный коэффициент,

Д – доплата для доведения размера заработной платы до минимальной в Санкт-Петербурге, при тарифной ставке рабочего 1 разряда не менее 13500 рублей.

4.6 Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и нормативными актами Санкт-Петербурга.

**Приложение 1**

**Положения об оплате труда, рекомендуемые Дополнительным соглашением**

**к Соглашению между Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации**

**по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений,**

**обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнерства на 2015–2018 годы,**

**для закрепления в коллективном договоре:**

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 3.11, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории».

3.11. В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих

случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой установлена**  **квалификационная категория** | **Должность, по которой при**  **оплате труда рекомендуется учитывать**  **квалификационную категорию,**  **установленную по должности,**  **указанной в графе 1** |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;  учитель;  воспитатель (независимо от типа  организации, в которой выполняется работа);  социальный педагог;  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного  образования, педагог дополнительного  образования (при совпадении профиля  кружка, при совпадении направления  дополнительной работы профилю работы  по основной должности) |
| Старший воспитатель, воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ  безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении  учебной (преподавательской) работы по  физической культуре, а также по основам  безопасности жизнедеятельности сверх  учебной нагрузки, входящей в должностные  обязанности преподавателя-организатора  основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении  учебной (преподавательской) работы по  физической культуре сверх учебной  нагрузки, входящей в должностные  обязанности руководителя физического  воспитания);  инструктор по физической культуре |

**Приложение 2**

**1.РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ, ПОВЫШАЮЩИЕ БАЗОВУЮ ЕДИНИЦУ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базовой единицы | Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников | | |
| Руководители | Специалисты | Служащие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Базовый коэффициент | | | | | |
| 1.1 | Коэффициент уровня образования | Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры | 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 |
| 2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу | | | | | |
| 2.1 | Коэффициент стажа работы | Стаж работы более 20 лет | Не учитывается | 0,50 | 0,25 |
| Стаж работы от 10 до 20 лет | 0,48 | 0,20 |
| Стаж работы от 5 до 10 лет | 0,46 | 0,15 |
| Стаж работы от 2 до 5 лет | 0,45 | 0,10 |
| Стаж работы от 0 до 2 лет | 0,33  (молодые специалисты) | 0,05 |
| 2.2 | Коэффициент специфики работы | - | от 0 до 1,50 | от 0 до 1,50 | от 0 до 1,50 |
| 2.3 | Коэффициент квалификации | Квалификационная категория, |  |  | - |
| высшая категория | 0,35 | 0,35 |  |
| первая категория | 0,20 | 0,20 |  |
| За ученую степень: |  |  | - |
| доктор наук | 0,40 | 0,40 |  |
| кандидат наук | 0,35 | 0,35 |  |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР: |  |  |  |
| "Народный..." | 0,40 | 0,40 | 0,40 |
| "Заслуженный..." | 0,30 | 0,30 | 0,30 |
| Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| Ведомственные знаки отличия в труде | 0,15 | 0,15 | 0,15 |
| 2.4 | Коэффициент масштаба управления | Группа 1 |  | - | - |
| Уровень 1 - руководители | от 0,80 до 0,90 [<1>](#Par262) |
| Уровень 2 - заместители руководителей | 0,60 |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,40 |
| 2.5 | Коэффициент уровня управления | Уровень 1 - руководители | 0,70 | - | - |
| Уровень 2 - заместители руководителей | 0,50 |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 |

**2.ТАРИФНАЯ СЕТКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |