

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной
организации ГБОУ лицея №
82 Петроградского района
Санкт-Петербурга
Председатель ПК
от «24» августа 2022 г.
№ 1

ПРИНЯТО

на заседании
Педагогического совета
ГБОУ лицея № 82
Петроградского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 1
«25» августа 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказ от 31.08.2022г.
№ 107/3-од

**Положение
об оплате труда работников ГБОУ лицея № 82
Петроградского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 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 21 августа 2020 года);
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 3737-р от 06 декабря 2017 года «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- 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»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- Методикой определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга;
- Постановлением правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры СПб» № 1677 от 01.11.2005;
- Распоряжения 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»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт – Петербурге на соответствующий год;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями на 31.05.2014г.);

- другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского и 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 на основании постановления правительства СПб от 13 марта 2007 г №255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» (с изменениями на 10.12.2012г).

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт – Петербурга.

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 квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников в соответствии с Положениями № 1-3 постановления Правительства Санкт-Петербурга « О системе оплаты труда работников государственных образовательных организация Санкт-Петербурга» № 256 от 08.04.2016 г.

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 учёта 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, 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, 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.

Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца (23-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 8-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В расчет заработной платы за первую половину месяца включаются оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, а также надбавки и компенсационные выплаты, которые не зависят от результатов работы или отработанной нормы в месяце. В расчет по результатам месяца включаются оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, поощрительные выплаты по результатам работы за месяц, а также компенсационные выплаты, которые зависят от отработанной нормы в месяце.

Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели.

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

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.10 №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».

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.10 №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».

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 (работодателю), 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 учителем 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 разделена 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 оплаты 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.

Лицам, работающим в образовательном учреждении на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплаты 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;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5. Порядок установления компенсационных 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:

- учителям-предметникам за проверку тетрадей (% от заработной платы на ставку по основной должности):

1-4 классы	4 %
5-9 классы:	
Русский язык	5 %
Литература	5 %
Математика	3 %
Химия	2 %
Физика	2 %
Иностранный язык	2 %
Русский язык	5 %
Математика	3 %
Иностранный язык	2 %

- 15 % – учителям и другим педагогическим работникам за специфику работы в лицейских классах (8-11 классы);

- работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателю 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;

- учителям за выполнение функций классного руководителя - коэффициент специфики работы на ставку заработной платы - 0,29 (оплата за классное рук-во входит в ФДО только сотруднику, работающему по должности «учитель» пропорционально его УЧИТЕЛЬСКОЙ нагрузке, но не более, чем 1 ст. Если нагрузка у классного рук-ля меньше 18 часов, то оставшаяся часть за кл рук-во выплачивается из НФ. Если у кл. рук-ля нет учительских часов, то оплата за кл рук-во будет осуществляться полностью из НФ);

- классным руководителям - ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за классное руководство, не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с чем выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы и учитывается при всех налоговых и социальных вычетах и выплатах при нетрудоспособности;

- педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) - коэффициент специфики работы за воспитательную работу 0,50 на ставку заработной платы.

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

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

- классное руководство;
- заведование кабинетами;
- проверка письменных работ.

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 компенсационными выплатам относятся следующие виды выплат.

- за работу с применением дезинфицирующих средств – 10 %;
- 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 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.

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 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 всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада 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, выпавшие в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне общеобразовательного учреждения (локальный акт). При разработке соответствующего локального акта образовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных управлением образования и науки. 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 и доплат в размере % от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам.

Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (управляющий совет), на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер, условий и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами на основании Примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, согласованного с отделом образования Петроградского района Санкт-Петербурга.

7. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

При определении базового должностного оклада руководящих работников образовательного учреждения (директор, заведующий, начальник, заместитель, руководитель филиала, старший мастер, руководитель структурного подразделения) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно Приложению № 4 постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016. № 256 ;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

Аттестация педагогических и руководящих работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года №1908.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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).

Руководители образовательного учреждения проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.