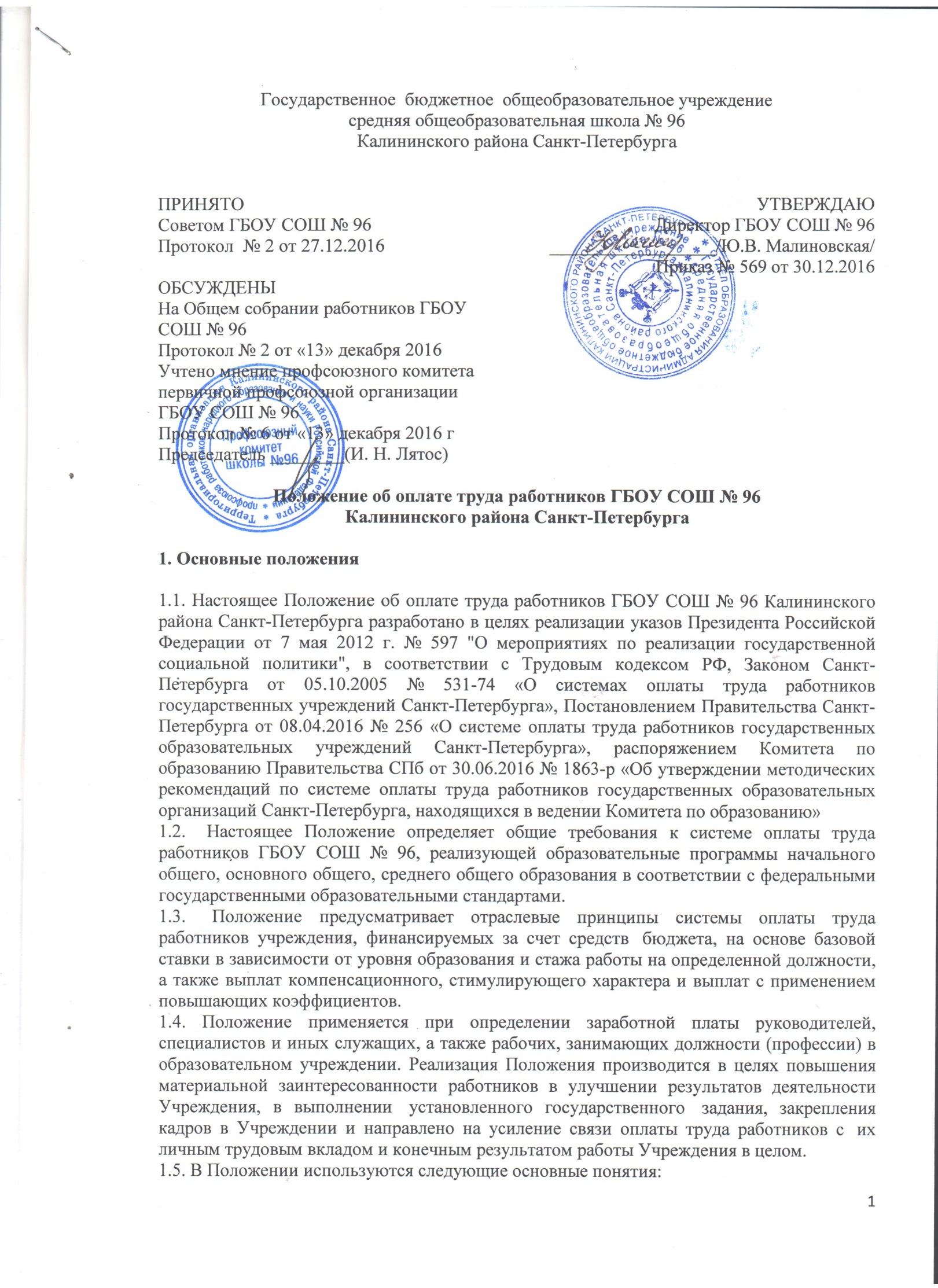
****

*- 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;

*- фонд оплаты труда (ФОТ)* - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников;

*- 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 трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

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

1.6. Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 96, 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, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. ГБОУ СОШ № 96 самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, 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).

1.8. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, определяются в процентном отношении к базовой единице.

1.9. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) 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.

1.10. 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».

1.11. 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, обучающихся.

1.12. Установленная учителям и другим работникам при тарификации заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса не реже чем два раза в месяц: зарплата за первую половину месяца – 20; зарплата за вторую половину месяца – 5.

1.13. 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 раздельно по полугодиям.

1.14. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

1.15. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

-  при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

-  при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-  при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-  при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

-  при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**2. Схема расчетов должностных окладов руководителей**

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.  
Руководителю 1 уровня коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Учредителя.  
Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:  
Бо = БК,  
где:  
Бо - размер базового оклада работника;  
Б - размер базовой единицы;  
К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя  
Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:  
коэффициент специфики работы;  
коэффициент квалификации;  
коэффициент масштаба управления;  
коэффициент уровня управления.

2.2.1. Коэффициент специфики работы  
Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга». Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

2.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3  приложения 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».  
  
Коэффициент квалификации 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"](http://docs.cntd.ru/document/499089779), 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, утвержденных 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). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».  
  
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 Санкт-Петербурга](http://docs.cntd.ru/document/8418607).  
Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:  
группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».  
объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

2.6.  Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных и муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в размере, не превышающем размера, который установлен нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

2.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**3. Схема расчетов должностных окладов служащих и специалистов**

3.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.  
Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:  
Бо = БК,  
где:  
Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);  
Б - размер базовой единицы;  
К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)  
Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:  
коэффициент стажа работы;  
коэффициент специфики работы;  
коэффициент квалификации.  
Перечень работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников ГБОУ СОШ № 96.

3.2.1. Коэффициент стажа работы  
Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».   
  
Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.  
  
Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж 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 так далее). 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.  
  
Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп.  
Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:  
педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» в размере 0,33;  
молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга](http://docs.cntd.ru/document/8418607), в размере 0,15;  
Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (Далее – Постановление № 256), коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

3.2.2. Коэффициент специфики работы  
Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы 0,20 устанавливается работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся на дому согласно пункту 1.2 [приложения 2 к постановлению № 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955).

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада, указанный в приложении 2 к постановлению № 256 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам за осуществление воспитательной работы, в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребёнка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребёнка) 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) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;  
учителям (преподавателям) с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;  
учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;  
учителям (преподавателям) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

Работникам, задействованным в реализации образовательных программ согласно пункту 1.7. приложения 2 к постановлению № 256 устанавливается коэффициент специфики в размере 0,2 от базового оклада 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;

- за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.  
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 педагогических работников, осуществляющих 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, ассистентура-стажировка) - 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.  
Коэффициент специфики работы 0,30-0,35, указанный в пункте 11 приложения 2 к постановлению № 256, распространяет свое действие на учителей, реализующих АООП  НОО ОВЗ в рамках реализации ФГОС НОО ОВЗ.

Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пунктах 1.4 приложения 2 к постановлению № 256, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

Таким образом, применяются следующие коэффициенты специфики:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Работникам за реализацию основных общеобразовательных программам, начального общего, основного общего и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации  Классы, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ОВЗ и (или) для обучающихся детей-инвалидов | Учителям за воспитательную работу | Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ | Работникам, имеющим среднее профессиональное образование и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу начального общего образования | Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями |

3.2.3. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации 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"](http://docs.cntd.ru/document/499089779). Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 [приложения 1 к постановлению № 256](http://docs.cntd.ru/document/537991955).  
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 Санкт-Петербурга](http://docs.cntd.ru/document/8418607).  
Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.  
К2 - коэффициент стажа работы;  
К3 - коэффициент специфики работы;  
К4 - коэффициент квалификации.

**4. Схема расчетов должностных окладов работников, отнесенных к профессиям рабочих**

4.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:  
Тс(о) = БТк,  
где:  
Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;  
Б - размер базовой единицы;  
Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.  
Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих  
Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:  
коэффициент специфики работы;  
коэффициент квалификации.  
Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации  
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 31.01.85 № 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тарифный коэффициент | 1,28 | 1,31 | 1,34 | 1,37 | 1,4 | 1,43 | 1,46 | 1,49 |

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со [статьей 4 Закона Санкт-Петербурга](http://docs.cntd.ru/document/8418607).  
Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:  
Тс(о) = БТк + БКс + БКк,  
где:  
Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;  
Б - размер базовой единицы;  
Тк - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;  
Кс - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256;  
Кк - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256.

**5. Фонд оплаты труда**

5.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).  
При формировании ФДО работников, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям учитываются коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

5.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:  
ФНД = (ФДО + ФС)Кнд,  
где:  
ФНД - величина фонда надбавок и доплат;  
ФС - фонд ставок рабочих;  
ФДО - фонд должностных окладов;  
Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Учредителем.

5.3. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы должны составлять не ниже 70 процентов.

**6. Фонд надбавок и доплат**

6.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД)  – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего  либо компенсационного  характера,  за условия труда, отклоняющиеся от нормальных,  за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии, оплата учебного отпуска, выплата за счёт работодателя по б/л  и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

6.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС)  
и исчисляется по формуле:

ФНД = (ФДО + ФС) x Кнд,

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится организация.

Система выплат из ФНД работникам ГБОУ СОШ № 96 производится согласно Положению о распределении фонда надбавок и доплат (ФНД), установлении доплат, надбавок, премий работникам ГБОУ СОШ № 96 и включает в себя:

компенсационные выплаты

поощрительные выплаты по результатам труда, к праздничным датам

выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о показателях и критериях эффективности деятельности педагогических и непедагогических работников школы

6.3. Распределение выплат компенсационного и поощрительного характера производится директором по согласованию с Комиссией по распределению фонда надбавок и доплат работников ГБОУ СОШ № 96; стимулирующего характера (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам эффективности деятельности (согласно Положению о показателях и критериях эффективности деятельности педагогических и непедагогических работников ГБОУ СОШ № 96) производится директором по согласованию с Комиссией по оценке эффективности деятельности педагогических работников. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директору производится органом управления образованием.

1. **Особенности и условия оплаты труда отдельных категорий работников**

7.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.1.1. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

7.1.2. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

7.1.3. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.1.4. На работающих по совместительству распространяются все Положения и Правила, действующие в образовательном учреждении и относящиеся к сфере деятельности совместителей. При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

7.1.5. Лицам, работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

     7.2. Должностной оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

7.2. 1.    Нормы часов преподавательской работы в образовательном учреждении за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы установлены:

–        18  часов в неделю – учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья).

7.2.2.     Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в пункте 7.2.1, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой

7.2.3.     Нормируемая часть рабочего времени работников, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся образовательного учреждения.

7.2.4.     При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.2.5.     Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальными актами образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.2.6.     Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

7.2.7.     Другая часть педагогической работы педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, определяется их должностными обязанностями, предусмотренными Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями работников образовательного учреждения, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника:

–        выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренной образовательной программой;

–        организация и оказание методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

–        время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

–        выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, производится с соответствующей дополнительной оплатой труда (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, и т.п.);

–        дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

7.2.8.     При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются за 20 минут до начала первого учебного занятия и не позднее, чем за 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

7.2.9. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателям группы продленного дня образовательного учреждения  – 30 часов в неделю.

7.2.10. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

7.2.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передается приказом директора образовательного учреждения для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

7.2.12. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

7.2.13. Другим преподавателям образовательного учреждения переданная временно учебная нагрузка уменьшается в соответствии с трудовым законодательством.

7.2.14. Учебная нагрузка других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается на основании приказа директора образовательного учреждения по представлению заместителя директора по учебной работе с учетом мнения выборного представительного органа.

7.2.15. Предварительно установленная учебная нагрузка и ознакомление с ее объемом работников должно завершиться до 10 сентября в целях корректировки ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться.

7.2.16. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых образовательное учреждение является основным местом работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

7.2.17. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

7.2.18. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

7.2.19. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

7.2.20.  Педагогическим работникам, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю:

–        педагогам-психологам;

–        социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым;

–        методистам, старшим методистам;

–        тьюторам образовательных учреждений

–        преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

7.2.21. Должностные оклады других работников, в том числе директора, его заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

7.2.22. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год:

–        преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

7.2.23. Выполнение преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

7.2.25. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности преподавателя

оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

7.2.26. Выполнение преподавательской работы, указанной в пункте 7.2.22., допускается в основное рабочее время по согласованию с директором образовательного учреждения.

7.2.27. Объем учебной нагрузки преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

7.2.28. Право распределять учебную нагрузку предоставлено заместителям директора по учебно-воспитательной работе, которые несут ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

7.2.29. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

7.2.30. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

7.2.31. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.