

ПРИНЯТО
решением Общего собрания
работников ОУ
Протокол от 15 января 2024 года
№ 7



УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ СОШ № 591
З.П. Чепёлкина
Приказ № 40/1 от 23 января 2024
года

УЧТЕНО МНЕНИЕ
профсоюзного комитета
первичной профсоюзной
организации ОУ
от 10 января 2024 года
Протокол от 14 января 2024 года
№ 1

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
(новая редакция)

**в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении
средней общеобразовательной школе № 591 Невского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) ГБОУ СОШ № 591 Невского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 25 декабря 2023 года, Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями от 31 января 2024 года), Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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» с изменениями от 13 мая 2019 года, Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями от 14 февраля 2024 года), а также Уставом организации, осуществляющей образовательную деятельность и Коллективным договором. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с учетом изменений и дополнений) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; 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»; Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»; Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09 сентября 2013 года № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности в деятельности педагогических работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»; Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге»; Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»; Методикой определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»; Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлениями Правительства РФ № 706 от 15.08.2013 года; Уставом школы и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

1.3 Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении.

1.4 Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, 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;
- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга»;
- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- ФОТ - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат надтарифного фонда;
- 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 также 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, связанные с качеством труда, его интенсивностью и результативностью.

1.5. 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 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

1.6. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- 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;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.7. Образовательное учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно определяет виды компенсационных и стимулирующих выплат, руководствуясь соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.9. Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Невского района Санкт-Петербурга.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

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

1.13. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных 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» определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы, которой регулируется образовательным учреждением.

1.14. Порядок оплаты дополнительных платных образовательных услуг определен Положением

«Об оказании платных дополнительных услуг в ГБОУ».

2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1 Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» .

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1.1 Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника устанавливается в соответствии с таблицей 1 на основании документов об образовании работников в соответствии с требованиями по конкретной деятельности.

В случае, если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне-профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае, если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Таблица 1

Базовый коэффициент, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (K=1)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	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	1,3	1,3	1,3
	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

2.1.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.2. Коэффициент стажа (К2)

2.2.1. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (Таблица 2)

Таблица 2

Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=2)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,2
	Стаж работы от 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33	0,05

Основным документом для определения **стажа педагогической работы** является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

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 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.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий **стаж работы по занимаемой должности**.

Коэффициент стажа работы по стажевой группе «от 0 до 2 лет» устанавливается педагогическим работникам государственного бюджетного образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет определяется в следующем порядке:

- по категории работников «специалисты», «служащие» - 0,05;
- работники, относящиеся к категории «молодой специалист», за исключением педагогических работников – 0,15;
- педагогические работники, относящиеся к категории молодой специалист – 0,33.

2.3. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с таблицей 3 к настоящему Положению.

Таблица 3

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=3)

Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

(с изменениями на 10 февраля 2023 года)

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организации Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля	0,15
1.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать государственные общеобразовательные организации	0,20
1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную	0,30

	(углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языку)	
1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу (Пункт в редакции, введенной в действие с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458 . - См. предыдущую редакцию)	0,60
1.9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
1.10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
1.11	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	0,50
1.12	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458 ; в редакции, введенной в действие с 31 августа 2020 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21 августа 2020 года N 663 . - См. предыдущую редакцию)	0,29

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

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта таблицы 3 к Положению. (Например: для учителя - коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за воспитательную работу 0,25, коэффициента за применение в образовательном процессе новых технологий 0,20 (в случае фактического их применения) и коэффициента за осуществление подготовки к образовательному процессу 0,01 - коэффициент специфики составит 0,46)

2.3.1 Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана (в т.ч. учителям, ведущим

индивидуальные занятия с учащимися на дому).

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку не должен превышать:

- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемым дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры (стажировки)- 0,25;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемым дипломом магистра, дипломом специалиста – 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемым дипломом бакалавра - 0,2858;
- учителям (преподавателям) со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

2.3.2 Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях (всем педагогическим работникам, работающим по основной должности, а также работающим на условиях внутреннего совместительства).

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

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемым дипломом магистра, дипломом специалиста – 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемым дипломом бакалавра - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с неполным или незаконченным высшим образованием, подтверждаемым документом до 01.09.2013 года - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с начальным профессиональным образованием - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним (полным) общим образованием, подтверждаемым аттестатом о среднем образовании - 0,011;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием, подтверждаемым аттестатом об основном общем образовании - 0,011.

Руководящим работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства по педагогической должности коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается только по педагогической должности.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу.

2.3.3 Коэффициент специфики 0,2 от базового оклада устанавливается в школах, классах (группах) для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения, обучение по образовательным

программам начального общего, основного общего и среднего общего образования (**индивидуальное обучение на дому**).

2.3.4 Коэффициент специфики 0,3 от базового оклада устанавливается работникам, имеющим среднее профессиональное образование и замещающих должность учителя начальных классов в общеобразовательных учреждениях, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (школах, школах – интернатах).

2.3.5 Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии (педагогическим работникам, осуществляющим ведение электронного дневника, электронного журнала).

2.4. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка 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, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, 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 таблицей 4.

Таблица 4.

Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=4)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
	высшая категория	0,35	0,35	
	ведущая категория	0,25	0,25	
	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

<*> Коэффициент квалификации применяется для работников образовательного учреждения, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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 от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты», указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», устанавливаются руководителем учреждения 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 и др.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов Квалификационного справочника. В случае применения внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251 н.

Работникам, 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).

2.5. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

2.5.1 Должностной оклад работника категории "Руководитель"

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; 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

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с таблицей 5 к Положению.

Устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель», при определении коэффициента масштаба управления учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителя образовательного учреждения в соответствии с объемными показателями. Группа по оплате труда определяется не чаще 1 раза в год администрацией Невского района Санкт-Петербурга. *** *объемные показатели(таблица)*

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга и государственными организациями Санкт-Петербурга, осуществляющими деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся

(Название в редакции, введенной в действие с 16 октября 2017 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017. - См. предыдущую редакцию)
(с изменениями на 9 октября 2017 года)

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми (Пункт в редакции, введенной в действие с 16 октября 2017 года <u>постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842</u> , распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017. - См. <u>предыдущую редакцию</u>)	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др. Спортивной направленности	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника,	

		имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15

14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительных образовательных организаций концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

Коэффициент масштаба управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=5)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
	Группа 1			
Коэффициент масштаба управления				
	Уровень 1 - руководители	0,80		
	Уровень 2 – заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
	Группа 2			
	Уровень 1 - руководители	0,60		
	Уровень 2 – заместители руководителей	0,40		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
	Группа 3			
	Уровень 1 - руководители	0,55		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		

Группа 4			
Уровень 1 - руководители	0,50		
Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Таблицей 6 к Положению.

Таблица 6

Коэффициент уровня управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=6)

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

2.5.2 Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

Где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000

		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500
--	--	---	------

* Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

2.6. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.6.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.6.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений 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

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 учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ий разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

2.6.3. Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

2.6.4. Установление дополнительных выплат работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

2.6.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведения базовой единицы на

коэффициент специфики работы, указанный в приложении 6 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с учетом изменений от 13.03.2014г.).

2.7 Формирование фонда оплаты труда

2.7.1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее – ФНД)

При формировании ФДО работников учреждений, 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 1,3 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

2.7.2. 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, и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер.

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД- величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определяемый в процентном отношении к фонду оплаты труда администрацией Невского района Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения, а также в соответствии с **Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам ОУ** на учебный год, устанавливает следующие выплаты:

Компенсационные выплаты:

1. За условия труда, отклоняющихся от нормальных:

- В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – 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.

- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательного учреждения могут руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными(особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12% или до 24 %, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2. За работу не входящую в круг обязанностей

- В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом включаются: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство предметными методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации и другие.

Стимулирующие выплаты:

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- Качественное, успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в учетном периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Участие в течение учетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Премии по итогам работы

Премии по итогам работы сотрудникам осуществляются при наличии экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Премии по итогам работы

- премирование производится в процентах к ставке заработной платы или в абсолютных величинах за общие результаты труда за конкретный период времени (четверть, год).

- распределение премий по итогам работы производится руководителем с учетом мнения комиссии учреждения по вопросам установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, и профсоюзного комитета ОУ.

Премии за долголетний, добросовестный труд и в связи с юбилеем работника (50,55,60 лет), к общероссийским государственным и профессиональным праздникам или выходом на пенсию устанавливаются Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работнику ОУ.

2.7.4 Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

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

2.7.6. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.7.7. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

2.7.8. Работникам учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению Комиссии по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения.

2.7.9. С целью стимулирования качества труда педагогических работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «**Положением об установлении показателей и критериев эффективности** деятельности педагогических работников ГБОУ СОШ № 591 Невского района Санкт-Петербурга».

2.7.10 Руководителю ОУ размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается распоряжением администрации Невского района Санкт-Петербурга.

2.7.11. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

2.7.12. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

2.7.13. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

2.7.14. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год.

2.8. Порядок выплат

2.8.1 Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, а именно 8 и 23 числа, путем перечисления денежных средств на банковский счет (пластиковую карту). При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных сотруднику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы подлежащей выплате.

Заработная плата исчисляется в соответствии с Трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, иные выплаты компенсационного характера, за работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала(ст.136 ТК РФ)

2.8.2 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

2.8.3 Начисление пособия по временной нетрудоспособности производится в течение 10 календарных дней со дня предоставления листка нетрудоспособности, выплата пособия производится в ближайший день выплаты заработной платы, следующий за датой представления надлежащим образом оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию ОУ.

3. Гарантии по оплате труда

3.1. Заработная плата работника школы, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге трехсторонней комиссией.

4. Заключительные положения

4.1 Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

4.2. Любые изменения вносятся в настоящее Положение на основании приказа директора ОУ и доводятся до сведения всех работников.

4.3 Вопросы оплаты труда работников, не урегулированные настоящим Положением, регулируются Администрацией Невского района в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.4 Составной частью Положения о системе оплаты труда работников оГБОУ СОШ № 591 Невского района Санкт-Петербурга является:

- Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам ОУ на учебный год.