

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
начальная школа – детский сад № 682
Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
от 28.01.2015, протокол № 3



УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 02.02.2015 №21
Директор ГБОУ № 682
Л.А.Сетуридзе

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
начальной школы – детского сада № 682
Приморского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2015

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения начальной школы – детского сада № 682, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга", Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга".

1.2. Определение размеров и условий оплаты труда работников образовательных учреждений, производится в порядке, установленном в соответствующих отраслях бюджетной сферы, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

1.3. Для оплаты применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета 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) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

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

- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.4. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (пункт в редакции распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 июня 2008 года N 1070-р).

1.5. Формы тарификационных списков и штатных расписаний (приложение N 7).

1.6. Закон Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74 и Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 распространяется на государственные образовательные учреждения, финансируемые за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, деятельность которых регулируются Федеральным законом "Об образовании", Типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ (Приложение 1).

1.7. Формирование фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат. (Приложение 6)

1.8. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в государственных образовательных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируются приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671.

2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников ГБОУ начальная школа – детский сад №682, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74, и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$B_0 = B \times K_1,$$

где B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга";

K_1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. Порядок

определения уровня образования регулируется инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94). Приложение N 2 к Методическим рекомендациям.* (* Приложение №2 не приводится,)

2.2. 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.

2.3. Коэффициент стажа (К2).

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

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируется инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94)

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

2.4. Коэффициент специфики работы (К3).

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

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

Коэффициент специфики работы в размере 0,15 устанавливается, в соответствии с приложением №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга, педагогическим работникам, которые имеют неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, воспитателя детского сада и мастера производственного обучения, то есть работающим на этих должностях.

Коэффициент специфики работы от 0,11 до 0,20 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга, за исключением пункта 8: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана; мастерам производственного обучения в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования.

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

- учителям (преподавателям), с высшим образованием - 0,1176;
- учителям (преподавателям), с высшим образованием по квалификации "Бакалавр" - 0,1281;
- учителям (преподавателям), со средним специальным образованием - 0,1543;

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 приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К 4).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 N 1908 "Об утверждении положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", 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, Почетный работник общего образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы "Прочие специалисты", указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255, устанавливаются руководителем учреждения на основе 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. (абзац дополнительно включен распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 28 августа 2009 года N 1494-р).

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 постановлением Минтруда РФ от 25.11.1992 N 43 (абзац в редакции распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 28 августа 2009 года N 1494-р (в редакции распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 5 октября 2009 года N 1614-р) - см. предыдущую редакцию).

(Пункт в редакции распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 июня

2008 года N 1070-р - см. предыдущую редакцию).

2.6. Должностной оклад работника категории "Руководитель".

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора) учреждения образования.
Руководители 3-го уровня	

Исчисляется по формуле:

$$O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6,$$

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

B_0 - величина базового оклада;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации работника;

K_5 - коэффициент масштаба управления.

Размер коэффициента K_5 устанавливается в соответствии с приложением N 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671

K_6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением N 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671.

2.7. Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:

$$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4, \text{ где } O_{сп} - \text{размер должностного оклада специалиста;}$$

B_0 - величина базового оклада;

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

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

2.8. Должностной оклад работника категории "Служащий" исчисляется по формуле:

$$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где: O_c - размер должностного оклада служащего;
 B_o - величина базового оклада*;

* При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

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

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

(Пункт в редакции распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 28 августа 2009 года N 1494-р - см. предыдущую редакцию).

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

2.9.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.9.2. Тарификация рабочих, учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

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.

(Пункт в редакции распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 июня 2008 года N 1070-р).

2.9.3. При оплате труда рабочих ГБОУ начальная школа – детский сад №682 руководствоваться, Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 N 138 "Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки". Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8 разряда тарифной сетки.

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

2.9.5. Размер тарифной ставки (оклада) ГБОУ начальная школа – детский сад №682,

занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 6, к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанный в приложении 7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

(Пункт дополнительно включен распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 июня 2008 года N 1070-р).

2.10. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

ПЕРЕЧЕНЬ
типовых положений ГБОУ начальная школа – детский сад №682

- 1.Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196.
2. Типовое положение об образовательном учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста, утвержденное
Постановлением правительства РФ от 19.09.1997 № 1204.
3. Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства РФ от 12.09.2008 № 666.

Приложение № 4

Порядок отнесения к группам по оплате труда

1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности учреждения образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения.

При определении конкретного количества баллов при применении пунктов 13-16 Объемных показателей в образовательных учреждениях спортивной направленности может использоваться Порядок определения (оценки) объемных показателей для отнесения физкультурно-спортивных сооружений к группам по оплате труда руководителей, утвержденный постановлением Госкомспорта СССР и ЦК ДОСААФ СССР от 15.08.1990 N 9/4а-22.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы Объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных

учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

6. За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7. Учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, могут относить на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

8. Могут устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по Объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

9. Могут своими решениями передавать перечисленные в пунктах 9.1-9.3 права другим органам управления образованием, ведомствам.

10. Руководителям учреждений образования, где объем работы превышает в два и более раза Объемные показатели, предусмотренные для учреждений I группы, органам управления образованием по подчиненности образовательного учреждения могут устанавливаться стимулирующие надбавки в порядке, предусмотренном п.5 постановления Правительства Российской Федерации от 14.10.1992 N 785 "О дифференциации в уровне оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС".

11. Должность главного бухгалтера может вводиться в учреждениях, ведущих бухгалтерский учет и составляющих законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой оно отнесено по оплате труда руководителей.

12. Должности "Старший методист", "Старший инструктор-методист", "Старший тренер-преподаватель" и "Старший воспитатель" в образовательных учреждениях могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также, в виде исключения, и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

Формирование фонда оплаты труда (с изменениями на 27 июня 2008 года)

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 образовательных учреждений Санкт-Петербурга, 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 1,2 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

Пример: учитель гимназии (базовая единица $4545 \times 1,5 = 6817,5 \times 0,2676$ (0,15 за гимназию + 0,1176 за воспитательную работу) = 8641,36), т.е. для определения ФДО по вакантной должности учителя гимназии будет учитываться ставка по указанному примеру.

(Пункт в редакции распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 июня 2008 года N 1070-р - см. предыдущую редакцию).

Формирование фонда надбавок и доплат

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

1.2. 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, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, 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 аттестации рабочих мест.

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 образовательные учреждения могут руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. 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 договором или трудовым договором.

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

1.5. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотряемых коллективным договором.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима

рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

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.

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

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

**Формы тарификационных списков
и штатных расписаний**

1. Расчет фонда оплаты труда по штатным расписаниям.

N п/ п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Годовой ФОТ
			на 01.01.2005	на 01.09.2005	сред.год.		
1	Директор						
2	Зам. директора						
...							
12	Секретарь						
...							
	ИТОГО						

Руководитель

Гл.бухгалтер

Объем работы (ставок)			Для педагогического персонала					
Всего	В том числе		Число часов в неделю*			Зарботная плата в месяц, руб. коп.		
	Основные	Совместители**	учебные часы (в том числе без оплаты)	Факультативы	Всего часов	За учебные часы	За факультативы	Всего
21	22	23	24	25	26	27	28	29

* В зависимости от видов учреждений.

** Указать внутреннее или внешнее.

				Всего заработная плата в месяц, руб. коп.		Примечание	
Доплаты и надбавки, руб. коп.				Всего	в том числе		
За классное руководство	За заведование кабинетом	За проверку тетрадей	и др.			Основные	Совместители
30	31	32	33	34	35	36	37