

Принято

решением Общего собрания
ГБОУ школы № 594 Московского района
Санкт-Петербурга
От 20.08.2019, протокол № 03

Согласовано

на заседании профсоюзного комитета
ГБОУ школы № 594 Московского района
Санкт-Петербурга
от 25.08.2019, протокол №

Утверждено

приказом директора ГБОУ школы № 594
Московского района Санкт-Петербурга
от 30.08.2019 №67 о/д
Директор школы Н.В.Агафонова

**Положение**

Об оплате труда работников ГБОУ школы №594

Московского района Санкт-Петербурга

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы № 594 Московского района Санкт-Петербурга, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.3. Разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, с Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга №458 от 16.07.2019 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256, распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256» (с внесенными изменениями).

1.4. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении. Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия:

- **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 также 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 школы № 594, 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 соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

- 1.7. ГБОУ школа № 594 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».

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.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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.

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:

Bo = BK, где:

Bo - 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 № 256. (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Положению)

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления.

2.2.1. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к постановлению № 256. (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Положению).

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", 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 № 256. (ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к Положению).

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.

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).

2.2.2. 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 № 256. (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Положению).

-объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению №256. (ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 к Положению).

2.2.3. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению № 256. (ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 к Положению).

3. Схема расчетов должностных окладов специалистов (служащих)

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:

$B_o = BK$, где:

Bo - 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 № 256. (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Положению)

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих).

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего)

применяются: коэффициент стажа работы; коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации;

Перечень работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты, устанавливается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников ГБОУ школы № 594.

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 № 256.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общепрофессиональным 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 № 256 в размере 0,33;

Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления № 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 и в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга

№458 от 16.07.2019. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы и применяется не более чем на 1 ставку. Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 и 0,5 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению №256.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:
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.
педагогическим работникам, реализующим дополнительные образовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы (для детей)- 0,5;
К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.
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 "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 в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга №458 от 16.07.2019 устанавливается
учителям за выполнение функций классного руководителя- 0,29.

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". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению № 256.

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.
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.

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:

$Tc(o) = БТк$, где:

$Tc(o)$ - 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.

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.

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:

$Tc(o) = БТк + БКс + БКк$, где:

$Tc(o)$ - 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.

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:

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

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.

6.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

6.3.1. 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. 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).

6.3.2. 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.

6.3.3. 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.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются по результатам СОУТ с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором, трудовым договором.

6.3.4. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, 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.

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

6.3.5. При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, 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.

6.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу.

В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом с учётом мнения представительного органа работников согласно Положению о стимулирующих выплатах.

6.4.1. 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.

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

6.4.3. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

6.5. Надбавки работникам учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться 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 стимулирующим выплатам.

6.5.1. С целью стимулирования качества труда педагогических работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ школы № 594».

6.5.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Московского района Санкт-Петербурга.

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

6.5.4. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

6.6. Материальная помощь

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты.

6.6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

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

6.7. Премирование работников.

Работникам могут выплачиваться премии по итогам месяца, четверти, премии по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.7.1. Основаниями для премирования являются:

- анализ результативности образовательного процесса;
- проведение особо значимых мероприятий;
- инновационная деятельность;
- укрепление учебно-материальной базы;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- помощь школе;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.

6.7.2. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения с учётом мнения представительного органа работников школы.

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

6.7.4. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

-к юбилейным датам;

-к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение действует в течение пяти лет и может быть пролонгировано, если не выдвинуты предложения по его изменению.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция обсуждаются и принимаются Общим собранием работников образовательного учреждения и утверждаются приказом директора учреждения.

Принято

решением Общего собрания
ГБОУ школы № 594 Московского района
Санкт-Петербурга
От 20.08.2019, протокол № 03

Согласовано

на заседании профсоюзного комитета
ГБОУ школы № 594 Московского района
Санкт-Петербурга
от 25.08.2019, протокол №
_____ Председатель ППО Р.Р.Гватуа

Утверждено

приказом директора ГБОУ школы № 594
Московского района Санкт-Петербурга
от 30.08.2019 №67 о/д
Директор школы Н.В.Агафонова

Положение**Об оплате труда работников ГБОУ школы №594****Московского района Санкт-Петербурга**

Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов, служащих государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №594 Московского района Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициента для категорий работников		
			руководители	специалисты	служащие
	2	3	4	5	6
1.Базовый коэффициент					
1.1.	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,500	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
		Среднее специальное образование, подтверждаемое дипломом о среднем специальном образовании			
		По программа подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		По программам подготовки квалифицированных рабочих(служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,0	Базовая единица	Базовая единица
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы от 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33	0,00
		Стаж работы от 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
		Стаж работы от 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
		Стаж работы от 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
		Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
2.2	Коэффициент специфики работы	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего и среднего общего образования дополнительной(углубленной)	0,15	0,15	—

	подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и /или по предметам технического и естественно-научного профиля			
	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей –инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения	–	0,20	–
	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную(углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку(иностраннным языкам)	–	0,30	–
	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование и замещающим должность учителя начальной школы	–	0,20	–
	Учителям за воспитательную работу	–	Высшее образование: Специалист, магистр - 0,2667 Бакалавр- 0,2858 Среднее специальное- 0,3077	–
	Педагогическим работникам за применение в образовательном процессе новых технологий	–	0,20	–
	Педагогическим работникам, на обеспечение книгоиздательской продукции	–	0,01	–
	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные образовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы (для детей)-	–	0,50	–
	учителям за выполнение	–	0,29	–

		функций классного руководителя				
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:				
		Высшая категория	0,35	0,35	–	
		Первая категория	0,20	0,20		
		За ученую степень:				
		Доктор наук	0,40	0,40	–	
		Кандидат наук	0,35	0,35		
		Почетные звания РФ, СССР:				
		«Народный.....»	0,40	0,40		
		«Заслуженный....»	0,30	0,30	0,30	
		Почетные спортивные звания РФ и СССР	0,15	0,15	–	
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15	
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1				
		Уровень 1-руководители	0,80	–	–	
		Уровень 2-заместители руководителя	0,60			
		Уровень 3-руководители структурных подразделений	0,40			
		Группа 2				
		Уровень 1-руководители	0,60	–	–	
		Уровень 2-заместители руководителя	0,40			
		Уровень 3-руководители структурных подразделений	0,30			
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1-руководители	0,70	–	–	
		Уровень 2-заместители руководителя	0,50			
		Уровень 3-руководители структурных подразделений	0,30			