ГБОУ школа № 448

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
_____
И.С. Шрейдер
«1» 09 20 16 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы
_____
Е.М. Бельтюкова
«1» 09 20 16 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников образовательного учреждения ГБОУ школы № 448 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 30.11.2016 года № . N 637-111), с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга », с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 916-р (с изменениями от 05 октября 2009 года) «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном и городском уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2014 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г., протокол № 11, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216 н (с изменениями от 23 декабря 2011 года № 1601 н) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 года № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»» и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 1 сентября 2016 года.

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

Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается Коллективными договорами, Соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.3. 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, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями № 1-3 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 Приложением № 7 распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02.12.2005 г. № 916-р (с изменениями от 05 октября 2009 года).

1.4. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями ГБОУ школы № 448.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.6. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

1.7. 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.

1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. 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.

1.10. В Положении используются следующие основные понятия:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **окладная система оплаты труда** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом 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, 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.

1.11. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

1.12. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются приложением 8 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением об общеобразовательном учреждении от 19.03.2001 № 196 (с изменениями от 10.03.2009 г.).

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.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Установленная 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 раздельно по полугодиям.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 30.11.2016 года № . N 637-111), с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

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:

Бо = Б х К1, где:

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 30.11.2016 года № . N 637-111);

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

Порядок определения уровня образования регулируется Приложение N 1к Постановлению правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 года №256

Основание для повышения величины базовой единицы	Руковод.	Специал.	Служащ.
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентурыстажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее профессиональное образование (ВПО), подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,5	1,5	1,5
ВПО, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию квалификации «бакалак вр»	1,4	1,4	1,4
Среднее специальное образование	1,2	1,2	1,2
Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,0	Базовая единица	

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 0,01

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 Постановлением правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 8 апреля 2016 года N 256 Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Основание для повышения величины базовой единицы	Руковод.	Специал.	Служащ.
Стаж работы более 20 лет	Не учитыв.	0,5	0,25
Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
Повышающий коэффициент к базовому окладу для библиотекарей:			
Стаж работы более 20 лет	Не учитыв.	0,50	-
Стаж работы от 10 до 20 лет		0,40	-
Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	-
Стаж работы от 2 до 5 лет		0,30	-
Стаж работы от 0 до 2 лет		0,00	-

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.

Основание для повышения величины базовой единицы	Специалисты
Учителя начальных классов, не имеющие высшее образование БК – 1,2	0,2
Учителя, осущ-е воспитательную работу, имеющие в/образование БК – 1,5	0,2667
Учителя, осущ-е воспитательную работу, имеющие в/образование (бакалавр) БК – 1,4	0,2858
Учителя, осущ-е воспитательную работу, имеющие ср.спец. образование БК – 1,2	0,3077
За работу в классах ЗПР	0,3
Учителям, применяющим новые технологии в учебном процессе	0,2

Под новыми технологиями понимается: разработка и использование электронных и печатных образовательных ресурсов, проектная деятельность и др.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», от 24.03.2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических 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.

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 приложением 1 к Закону Санкт-Петербурга 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от (с изменениями от 30.11.2016 года № . N 637-111), и с приложением №6 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций 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.

Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты
Квалификационная категория:		
высшая	0,35	0,35
первая	0,2	0,2
вторая	0,15	0,15
За ученую степень:		
доктор наук	0,4	0,4
кандидат наук	0,35	0,35
Почетные звания РФ, СССР:		
«Народный…»	0,4	0,4
«Заслуженный…»	0,3	0,3
«Мастер спорта международного класса…»	0,3	0,3
Почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде: отличник народного просвещения, почетный работник общего образования	0,15	0,15

2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель».

Уровень масштаба управления (К5)

Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители
Группа 1	
Уровень 1 – руководители	0,8
Уровень 2 – заместители руководителей	0,6
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,4

Должности:

- Руководители 1-го уровня

Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования

- Руководители2-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:

Орук = Бо + Бо х К3 + Бо х К4 + Бо х К5 + Бо х 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 приложением 1 к Закону Санкт-Петербурга 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от (с изменениями от 30.11.2016 года № . N 637-111), и с приложением №3 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга »,

К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 1 к Закону Санкт-Петербурга 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от (с изменениями от 30.11.2016 года № . N 637-111),

Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители
Уровень 1 – руководители	0,7
Уровень 2 – заместители руководителей	0,5
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,3

2.7. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

Осп = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х 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.

2.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 г. № 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и

тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 г. № 14).

Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по

формуле:

Ос = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х 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.

<*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования

устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

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, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 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 таблицей 1 приложением 2 к Закону:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,2	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.

2.9.3. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993г. № 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-го 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) рабочих образовательных учреждений, 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.

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.

РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат

3.1. 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 и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

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

ФНД = (ФДО + ФС) х Кнд, где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);

- доплата за заведование кабинетом;

- доплата за классное руководство;

- доплата за проверку тетрадей;

- доплата за руководство методическим объединением;

- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);

- единовременная премия;

- ежеквартальная премия;

- материальная помощь.

3.4 Условия установления выплат:

3.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

3.4.2. 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.

3.4.3. 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. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения до 12 % должностного оклада работника.

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.5. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации Фрунзенского района;

-премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;

- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;

- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;

- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

РАЗДЕЛ 4. Доплаты

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.

4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

4.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

- за классное руководство – в соответствии с нормативными документами;

- за проверку письменных работ – в соответствии с нормативными документами;

- за заведование кабинетом – в соответствии с нормативными документами;

- за руководство метод. объединением – в соответствии с нормативными документами;

- за замещение – почасовая оплата;

- ежемесячная выплата председателю первичной профсоюзной организации – в соответствии с нормативными документами.

4.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 5. Надбавки

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

5.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Фрунзенского района.

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

5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат на квартал в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

5.5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

РАЗДЕЛ 6. Компенсационные выплаты

6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;

- хищения личного имущества;

- причинения вреда здоровью;

- продолжительной болезни;10

- бракосочетания;

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

6.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

6.3. Материальная помощь оказывается не более трех раз в год , в соответствии с локальными актами школы.

РАЗДЕЛ 7. Премирование работников

7.1.Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

7.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;

- выполнение методической работы;

- проведение мероприятий;

- внедрение новых форм и методов обучения;

- укрепление учебно-материальной базы;

- сохранность имущества;

- решение сложных организационно-управленческих вопросов;

- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.- в соответствии с локальными актами школы

7.3. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения.

7.4. Премиальный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФДН за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.

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

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

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);

- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.