

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом от
«10» января 2017 г.

Председатель профсоюзного
комитета

_____ О.Н. Катаргина

ПРИНЯТО

Советом ГБОУ школа №
188 Красногвардейского
района Санкт-Петербурга

«10» января 2017 г.

Протокол №

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школа
№188 Красногвардейского
района Санкт-Петербурга

_____ И.Б. Ежкова

10» января 2017 г.

Приказ №5

ПОЛОЖЕНИЕ

**«О системе оплаты труда работников образовательного учреждения
ГБОУ школа № 188 Красногвардейского района Санкт-Петербурга»**

2017 год

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», постановлением Правительства от 08.04.16г. № 256 (с учетом распоряжения КО СПб от 30.06.16 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию», оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.2. 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 приказом.

1.3. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. 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.

1.5. В данном 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** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок(окладов)работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год ;
- **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.

1.6. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

1.7. 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 N 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 на 10.03.2009).

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.

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 работников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. При невыполнении по независящим 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.

2. Схема расчета должностного оклада работников школы зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

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

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), 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»;

K1 – 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.

2.1 Базовый коэффициент уровня образования

Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: - по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3
- по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

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

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) (приложение 3 к Методическим рекомендациям). Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Руководители	Специалисты	Служащие		
Коэффициент стажа	стаж работы более 20 лет	не учитывается	0,50	0,25
	стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
	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 (*) для пед. работников стаж работы от 0-2 (молодым специалистам не		0,33(*) 0,15 0,05	0,00

	пед.работники.) 0-2 всем остальным			
--	--	--	--	--

(*). Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования диплома государственного образца;
- состоят в трудовых отношениях с ГБОУ школа № 188;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4 Размер коэффициента специфики работы приведен в таблице. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается педагогическим работникам, которые имеют неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 от базового оклада для учителей, применяющих в образовательном процессе новые технологии (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2014 №165 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.05 № 1671)

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому	0,20
учителям, применяющим в образовательном процессе новые технологии	0,2
Учителям, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:	0,2500
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка)	0,2667
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр», «специалист»	0,2858
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации «бакалавр»	0,3077
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена	

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

- педагогическим работникам с высшим образованием (аспирантура) – 0,01
- педагогическим работникам с высшим образованием (магистр, специалист) – 0,01
- педагогическим работникам с высшим образованием (бакалавр) – 0,01
- педагогическим работникам со средним специальным образованием – 0,01
- педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием – 0,01
- педагогическим работникам со средним общим образованием – 0,011
- педагогическим работникам с основным общим образованием – 0,011

2.6. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 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).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, но не более чем по трем основаниям.

коэффициент квалификации	квалификационная категория:	
	- высшая	0,35 с 01.01.2011г.
	- первая	0,20
	- вторая	0,15
	ученая степень:	
- доктор наук	0,40	
- кандидат наук	0,35	
почетные звания РФ, СССР:		
- «Народный»	0,40	
- «Заслуженный»	0,30	
почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15	
ведомственные знаки отличия в труде	0,15	

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами РФ. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.7. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (К5)

Должности:

Руководители 1-го уровня

Руководитель (директор) учреждения образования

Руководители 2-го уровня

Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.

Руководители 3-го уровня

Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением, библиотекой)

Исчисляется по формуле:

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

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 Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, определяются не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления.

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

$Осп = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$

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.

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

2.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 N 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 N 14).

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

$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$

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.

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. 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	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

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 15.04.1993 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-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.

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.

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.

3. Фонд оплаты труда работников состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

При формировании фонда должностных окладов образовательной организации, 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 фонда должностных окладов по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

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.

Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду заработной платы.

Фонд надбавок и доплат, устанавливается в % отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

3.2. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- 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 выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- доплата за классное руководство;
- доплата за организацию питания уч-ся;
- доплата за работу в комиссиях;
- и другие доплаты
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- надбавки за сложность и напряженность работы;
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

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

3.4. 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 2-ой дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной ставки

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.

3.5. 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.

3.6. 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.

4. 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.

4.1. 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 пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

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

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

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

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

9. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

10. Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам устанавливаются локальными нормативными актами ГБОУ школа № 188 в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных учреждений, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга (распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию»).

Часть 2.

«О порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение разработано в соответствии с действующим законодательством.

Положение создано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты членов трудового коллектива.

Положение определяет порядок, сроки и размеры доплат и надбавок и является основанием для принятия соответствующих решений.

Положение предусматривает дифференцированный подход к определению размеров доплат и надбавок и их стимулирующий характер.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РАСХОДОВАНИЯ

Фонд доплат и надбавок формируется из средств бюджета (фонд «00») и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (фонд «90»).

Размер фонда доплат и надбавок из средств бюджета определяется в процентном отношении от фонда заработной платы и утверждается администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

Размер фонда доплат и надбавок из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (фонд «90») зависит от дохода по предоставлению ДПОУ.

Основанием для выплат доплат и надбавок являются:

- настоящее Положение;
- протоколы заседания комиссий по установлению надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, доплат за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работников;
- приказ руководителя ОУ.

Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) могут быть установлены как основным штатным работникам, так и работникам, привлекаемым к педагогической деятельности из других учреждений (организаций) или выполняющим работу на условиях совместительства.

Надбавки к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, напряженность и персональная надбавка за высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием на основании Положения этого органа об установлении такого рода надбавок.

Доплаты и надбавки могут быть установлены на определенный срок, на весь учебный год, а также носить разовый характер.

Доплаты и надбавки могут быть установлены как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютных величинах.

Работникам из числа административно-хозяйственного персонала, ведущим педагогическую деятельность, доплаты и надбавки могут устанавливаться как по основной должности, так и за выполнение педагогической работы.

Размер доплат и надбавок определяется наличием финансовых средств и личными достижениями работника, а также объемом и качеством выполняемой работы.

Анализ результатов оценки деятельности работников рассматривается на совместном заседании администрации ОУ и комиссии ОУ по установлению надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, доплат за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работников по окончанию I полугодия текущего учебного года и перед началом нового учебного года.

Руководитель ОУ, принимая во внимание анализ результатов деятельности работников, имеет право, по согласованию с комиссией по установлению надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, доплат за выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работников и администрации ОУ, отменить или изменить размер доплат и надбавок.

Выплаты, установленные из средств фонда «90», включаются в средний заработок работника.

При уменьшении или отмене надбавок и доплат, установленных приказом руководителя ОУ на учебный год, необходимо руководствоваться ст.74 ТК РФ.

В случае возникновения трудовых споров по вопросам установления доплат и надбавок работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам, в органы, рассматривающие трудовые споры, или районный суд, в порядке, предусмотренном ст.21 ТК РФ.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА

Доплаты педагогическому персоналу из бюджетных средств:

		% от пед. ставки	на период
3.1.1.	Учителям 1-11 классов за классное руководство (независимо от контингента класса)	до 2000 руб.	по приказу
3.1.2.	За неблагоприятные условия труда	до 12%	по приказу
3.1.3.	За руководство школьным отрядом ЮИД,ЮДП	До 5 000 руб.	по приказу

Доплаты административно-хозяйственному персоналу из бюджетных и внебюджетных средств

3.3.1.	За неблагоприятные условия труда		
	из бюджетных средств	до 12%	по приказу
3.3.2.	За ведение делопроизводства, архива	до 5000 руб.	по приказу
3.3.3.	За работу с военкоматом	до 2000 руб.	по приказу
3.3.4.	За совмещение профессий по вакантной должности	в пределах вакантной ставки	по приказу
3.3.5.	За работу в ночное время (бюджет)	35% за каждый ночной час	по приказу
3.3.6.	За выполнение работ временно отсутствующего работника	в пределах ставки отсутств. работника	по приказу
3.3.7.	За расширение зоны обслуживания (объема выполненных работ)	до 25000 руб.	по приказу
3.3.8.	За организацию в предоставлении ДПОУ (внебюджет)	до 15 000 руб.	по приказу
3.3.9.	За выполнение работ сверх объема, обусловленного трудовым договором	до 25 000 руб.	по приказу

Прочие доплаты

3.4.1.	За работу с медицинскими документами сотрудников школы	до 4000 руб.	по приказу
3.4.2.	За организацию работы по охране труда	до 4000 руб.	по приказу
3.4.3.	за организацию работ по ГО	до 2000 руб.	по приказу
3.4.4.	за организацию работ по ПДД	до 2000 руб.	по приказу
3.4.5.	За работу с мигрантами	до 4000 руб.	по приказу
3.4.6.	За работу в комиссиях	до 3000 руб.	по приказу
3.4.7.	За организацию питания (по зданиям, с учетом контингента)	до 10 000 руб.	по приказу

Всем работникам ОУ могут быть установлены доплаты из внебюджетных средств за работу, не входящую в круг основных обязанностей до 10 000 руб.

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ И ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ

Надбавки из бюджетных и внебюджетных средств

4.1.1.	за работу в условиях организации учебного процесса в 2-х зданиях	до 10 000 руб.	по приказу
--------	--	----------------	------------

4.1.2.	за сложность и напряженность работы	до 25000 руб.	по приказу
--------	-------------------------------------	---------------	------------

Перечень показателей

Количество учащихся

Количество работников в образовательном учреждении (с учетом их квалификации)

Наличие ГПД

Наличие компьютерных классов

Наличие медицинских кабинетов, столовой, буфета

Наличие библиотеки с читальным залом не менее 15 мест

Организация домашнего обучения учащихся

Своевременная подготовка ОУ к новому учебному году

Наличие 2-х зданий в ОУ

Наличие победителей олимпиад

районных

городских

Надбавки МОП из бюджетных и внебюджетных средств

4.2.1.	за качество работы	до 3000 руб.	по приказу
4.2.2.	за сложность и напряженность	до 5000 руб.	по приказу

Часть 3

"О порядке премирования"

Премирование работников учреждения производится по решению директора школы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также единовременные премии по итогам выполнения важных заданий, в связи с юбилейными датами (50-летие и последующие пятилетия со дня рождения), профессиональными, государственными праздниками и памятными датами.

На премиальные выплаты работникам образовательного учреждения направляются средства фонда надбавок и зарплат за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок, а также средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносит директор образовательного учреждения и Комиссия по установлению компенсационных выплат (доплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат).

Решение о размере премирования оформляется приказом директора школы на основании решения Комиссии.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является мнение заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является мнение руководителя Отделением дополнительного образования. Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является мнение заместителя директора по административно-

хозяйственной работе.
Решение о размере премирования оформляется приказом на основании решения Комиссии.

Решение о премировании директора школы принимает начальник Отдела образования и Администрации Красногвардейского района

Основными показателями премирования являются:

Заместители директора по УВР, ВР, председатели МО, методисты:

- мониторинг качества учебно-воспитательного процесса;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- организация работы коллектива по инновационным технологиям;
- высокий уровень организации и проведения важных (имиджевых) мероприятий;
- по итогам четверти, полугодия, года.

Заместитель директора по АХР:

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- подготовка школы к новому учебному году;
- исполнение законодательства в сфере закупок товаров и услуг;
- по итогам четверти, полугодия, года.

Педагогические работники:

- высокая успеваемость учащихся;
- качественная подготовка выпускников к итоговой аттестации;
- качественная подготовка учащихся к конкурсам и олимпиадам;
- организация внеклассной работы и качественное проведение мероприятий;
- участие в профессиональных конкурсах;
- распространение передового педагогического опыта;
- инновационная деятельность;
- методическая и экспертная работа;
- работа без жалоб и замечаний со стороны директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, а также родителей учащихся;
- по итогам четверти, полугодия, года.

Педагог - психолог, социальный педагог:

- результативность коррекционно -развивающей работы с учащимися;
- своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
- по итогам четверти, полугодия, года.;
- работа без жалоб и замечаний со стороны директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, а также родителей учащихся.

Заведующий библиотекой, музеем:

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- оформление тематических выставок;

- за работу с библиотечным фондом;
- по итогам четверти, полугодия, года.;
- работа без жалоб и замечаний со стороны директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, а также родителей учащихся.

Прочий обслуживающий персонал:

- участие в текущем ремонте учреждения;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок, замечаний, распоряжений, приказов по устранению технических неполадок;
- по итогам четверти, полугодия, года;
- работа без жалоб и замечаний со стороны директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, а также родителей учащихся.

Старшая вожатая, педагог-организатор:

- участие в общешкольных, районных и городских мероприятиях;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- качественная организация работы ученических организаций самоуправления, объединений по интересам и др.;
- по итогам четверти, полугодия, года.;
- работа без жалоб и замечаний со стороны директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, а также родителей обучающихся.

Служащие, прочие специалисты:

- выплаты за качественное ведение документации;
- по итогам четверти, полугодия, года;
- работа без жалоб и замечаний со стороны директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений.

10.8. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы премия не выплачивается на основании приказа о лишении данного работника премии.

Часть 4.

Порядок оказания материальной помощи.

Материальная помощь работникам школы оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях;
- при несчастных случаях;
- в целях социальной поддержки.

Размер материальной помощи при стихийных бедствиях определяется директором школы и согласовывается с профсоюзным комитетом на основании Акта о полученном материальном ущербе в результате стихийного бедствия.

Размер материальной помощи при несчастных случаях (смерть близких родственников, кража, бытовой и производственный травматизм, аварийная ситуация и т.п.) определяется директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь в целях социальной поддержки оказывается в следующих случаях в размере:

до 100 % от должностного оклада (ставки):

- материальная помощь на проведение продолжительных лечебно-профилактических мероприятий, требующих крупного вложения денежных средств работником;
- материальная помощь на приобретение дорогостоящих лекарственных средств для лечения работника или членов его семьи;
- материальная помощь на проведение торжеств, связанных с юбилейной датой

работника, свадьбой, уходом на пенсию и т.п.

Материальная помощь может оказываться только при наличии экономии по заработной плате по итогам отчетного периода, по усмотрению директора с учетом предложений профсоюзного комитета.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления и оформляется приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом. В отдельных случаях материальная помощь может оказываться по инициативе директора школы на основании приказа, согласованного с профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда школы.

Часть 5. Стимулирование качества труда сотрудников

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Основная цель предоставления вознаграждений – повышение качества образования, стимулирование повышения профессионального уровня педагогов и мотивация достижения высоких результатов.

Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы:

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы сотрудников школы за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

- с 1 января по 31 августа
- с 1 сентября по 31 декабря

Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Комиссии по установлению компенсационных выплат (доплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (надбавок стимулирующего характера премий и иных поощрительных выплат), а также оказания материальной помощи. На основании решения Комиссии директор школы издает приказ о выплате денежного вознаграждения (стимулирующих выплат).

Комиссия создается из педагогических работников, представителя профсоюзного комитета, представителей администрации. Председатель Комиссии избирается на первом заседании. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

Для расчета выплат стимулирующего характера устанавливаются критерии оценки качества труда работника, для каждого критерия вводятся определённые показатели.

Для расчета количества баллов, необходимо:

1 - провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности работника с использованием установленных баллов по шкале оценивания индикатора: сотрудник формирует персональное портфолио по утвержденным в ОУ критериям и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества» по итогам периода премирования; премиальное персональное портфолио сдается в Комиссию по установлению

компенсационных выплат (доплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (надбавок стимулирующего характера премий и иных поощрительных выплат), а также оказания материальной помощи;

2- определить «цену» 1 «балла качества»: сумму средств ФНД (для каждой группы сотрудников) разделить на общее количество баллов, которое набрали работники в данной группе (руководители, учителя, педагогические работники, прочие специалисты, прочий персонал, классные руководители);

3- рассчитать персональный ФНД сотрудника: умножить «цену» одного балла качества на количество баллов, которое набрал сотрудник;

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде в Комиссию.

Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом уменьшать стоимость «1 балла», при этом сохраняется общее количество набранных баллов у каждого сотрудника школы, при условии сокращения фонда надбавок и доплат.