

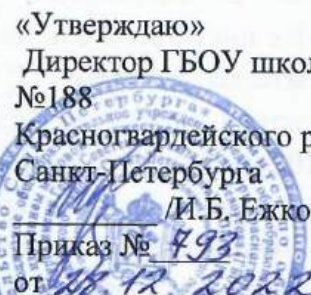
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №188 с углубленным изучением мировой
художественной культуры Красногвардейского района Санкт-Петербурга
имени Героя Советского Союза Л.Г. Белоусова

«Принято»: Общим собранием работников
ГБОУ школы №188
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 5
от 28.12.2022

«Согласовано» с Профсоюзным
комитетом
Председатель
профсоюзного комитета
Гоним /О.Н. Катаргина/



«Утверждаю»
Директор ГБОУ школы
№188
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
И.Б. Ежкова/
Приказ № 493
от 28.12.2022



**Положение
об оплате труда работников ГБОУ СОШ № 188**

2022год

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 188 с углубленным изучением мировой художественной культуры Красногвардейского района Санкт-Петербурга имени героя Советского Союза Л.Г. Белоусова (далее – Школа, образовательное учреждение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (с учетом изменений и дополнений), с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06 декабря 2017 года № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в редакции от 23.12.2011) и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

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

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств федерального и регионального бюджета.

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 Учреждении;
- 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.

1.4. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующим положением.

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 Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.7. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, 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 также 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, устанавливаемая Законом Санкт-Петербурга о бюджете 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 работников; формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

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

- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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

- надбавки – дополнительные выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровня профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- МРОТ – минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на текущий год, заключаемый между Правительством Санкт-Петербурга, общественной организацией Межрегиональным Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединением организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация профсоюзов» и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга».

1.11. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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 10-го и 25-го числа.

Тарификация учителей и преподавателей производится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

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 в ОДОД, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

1.12. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере: в размере 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 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 в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2. Должностные оклады

2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации.

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$Bo = B \times K$, где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования)

Должностной оклад руководителя 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;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.2. Расчет должностного оклада специалиста (служащего).

Размер должностного оклада работников, относящихся к категориям специалистов образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста является составной частью должностного оклада специалиста и исчисляется по формуле:

Бо = Б х К, где:

Бо – 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 Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих) (Приложение 1).

Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа работы;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации;

Должностной оклад работника категории специалиста (служащего) 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;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

2.3.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с учетом изменений и дополнений).

Тс(о) = БхТк, где

Тс(о) - размер тарифной ставки рабочего

Б - размер базовой единицы

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (с учетом изменений и дополнений).

2.3.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих.

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации.

2.3.3. Тарификация рабочих учреждений образования 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	149

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательной организации, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) исчисляется по формуле:

$Tc(o) = B \times Tk + B \times Kc + B \times Kk$, где:

$Tc(o)$ – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы

Tk – тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

Kc – коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256;

Kk – коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256.

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

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 надбавок и доплат из субсидий на государственное задание

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 заработной платы.

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

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

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.

- доплата и надбавки за сложность, напряженность работы стимулирующего характера;
- стимулирующие выплаты;
- премии;
- материальная помощь.

4. Порядок установления доплат и надбавок.

4.1. Основанием для выплат доплат и надбавок к должностным окладам (ставкам) является:

- настоящее Положение
- протокол Комиссии по установлению компенсационных выплат (доплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат), а также оказания материальной помощи (далее Комиссия)
- приказ руководителя.

4.2. Все доплаты, надбавки, премии и материальная помощь осуществляются из ФНД учреждения, устанавливаемого учредителем. Для определения суммы, необходимой для стимулирующих выплат, руководитель учреждения может взять % от ФНД, в следующем диапазоне: от 1 до 10 % - на выплаты МОП, от 1 до 20 % - на выплаты руководящего состава, и от 1 % до 70 % - на выплаты учителям и педагогическим работникам. Данные суммы должны быть привязаны исходя из экономической целесообразности и суммы надтарифного фонда ОУ, и могут меняться решением руководителя и членами экспертной комиссии. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются как основным работникам школы, так и совместителям.

4.3. В случае уменьшения бюджетных средств директор школы имеет право уменьшать размер доплат и надбавок и снимать доплаты и надбавки.

4.4. Доплаты и надбавки могут быть

- постоянными (на учебный год);
- временными (на учебную четверть, месяц);
- разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются Комиссией и утверждаются приказом руководителя школы.

4.5. Снятие доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках;
- за нарушения трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы могут быть аннулированы доплаты или надбавки на определенный срок.

4.6. Доплаты и надбавки к должностному окладу руководителя школы компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

4.7. Доплаты и надбавки в зависимости от объема дополнительной работы и сложности, напряженности и высокого качества выполняемой работы могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (ставка), так и в абсолютной величине денежной выплаты.

4.8. Суммы доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются «Положением о доплатах и надбавках» на текущий учебный год.

5. О порядке премирования

5.1. Премирование работников учреждения производится по решению директора школы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, но не реже, чем 1 раз в год при наличии средств, а также единовременные премии по итогам выполнения важных заданий, в связи с юбилейными датами (50-летие и последующие пятилетия со дня рождения).

5.2. 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.

5.3. 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).

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

5.5. 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.

5.6. Решение о размере премирования оформляется приказом на основании решения Комиссии.

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

5.8. Основными показателями для премирования

5.8.1. заместителя директора по УВР, ВР, председателя МО, методиста являются:

- 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.

5.8.2. заместителя 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.
- 5.8.3. педагогических работников:
- 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.
- 5.8.4. педагога-психолога, социального педагога:
- 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.
- 5.8.5. заведующего 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.
- 5.8.6. прочего обслуживающего персонала:
- 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.
- 5.8.7. старшего вожатого, педагог-организатора:
- 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.
- 5.8.8. служащих, прочих специалистов:
- выплаты за качественное ведение документации;
 - по итогам четверти, полугодия, года;
 - работа без жалоб и замечаний со стороны директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений.

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

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Материальная помощь работникам школы оказывается в следующих случаях:

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

6.2. 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.

6.3. 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.

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

6.5. 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.

6.6. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда школы.

7. Стимулирование качества труда сотрудников.

7.1. Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается локальным нормативным актом Школы в соответствии с Распоряжением комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры, (адъюнктуры) ординатуры, ассистентуры- стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием.	1,60	1,60	1,60
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом Бакалавра	1,40	1,40	1,40
	Коэффициент уровня образования	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: - по программам подготовки специалистов среднего звена; -по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,3	1,3	1,3
			1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04

		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	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	0,1
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 ₁	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 ₂	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,5	
2.2	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: высшая категория	0,35	0,35	-
		первая категория	0,20	0,20	
		вторая категория	0,15	0,15	
		За ученую степень: доктор наук	0,40	0,40	-
кандидат наук	0,35	0,35			
	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.3	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80		

		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
2.4	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

1 Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

2 Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".

(Обе сноски дополнительно включены с 16 октября 2017 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2016).

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20
	Учителя, осуществляющие воспитательную работу: высшее образование (магистр, специалист) «бакалавр» среднее специальное образование	0,2667 0,2858 0,3077
	Педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу: - с высшим образованием «магистр», «специалист», «бакалавр» - со средним специальным образованием - со средним общим образованием - с основным общим образованием	0,01 0,01 0,011 0,011
	Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии ¹	0,20
	Учителям за выполнение функций классного руководителя ²	0,29
	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы-дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,5

¹ коэффициент устанавливается педагогическим работникам применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

² коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы