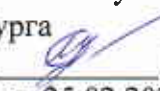


«Принято»

Общим собранием работников
Протокол № 2
«25» февраля 2025 г.

Учено мнение

Первичной профсоюзной организации
ГБОУ школы № 449 Пушкинского района
Санкт-Петербурга
Председатель  И.А. Зорина
Протокол № 1 от 25.02.2025 года

«Утверждаю»

Директор ГБОУ школы
№ 449
Пушкинского района
Санкт-Петербурга
 О.В. Аксенова
Приказ № 65/1
«25» февраля 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ШКОЛЫ № 449 ПУШКИНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее – Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы № 449 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Положение разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (ред. от 16.07.2019);
- Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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»;
- Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 года № 1959 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (под редакцией от 30.06.2016 года № 562, 28.09.2016 года № 846, от 08.06.2022 года № 497);
- Приказом Министерства просвещения России № 823 от 03.11.2023 года «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации по видам экономической деятельности»;
- Единым рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год от 23.12.2021 год, протокол № 11;
- Единым рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год от 23.12.2022 год, протокол № 11;
- Единым рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год от 22.12.2023 год, протокол № 11;
- Устава ГБОУ школы №449 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

1.3. Отредактировано во исполнение Федерального закона от 03.07.2016 № 347-ФЗ « О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», в соответствии с «Едиными

рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Региональными соглашениями о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с изменениями на 22 января 2019 года)

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

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

1.6. В Положении используются следующие основные понятия:

базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент, но не ниже минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

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

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

надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер. Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации».

1.7. Оплата труда работников ГБОУ школы № 449, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. При этом, согласно Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с ГБОУ школой № 449 не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Конкретные права и обязанности сторон трудовых отношений, условия труда, время труда и отдыха, размер заработной платы, порядок ее выплаты и иные условия трудовых отношений устанавливаются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к ним, должностных инструкциях, правилах внутреннего трудового распорядка и иных внутренних локальных нормативных актах, изданных на основе ТК РФ.

1.9. ГБОУ школа № 449 самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами ГБОУ школы № 449 с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утверждаемых исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

1.10. Введение в ГБОУ системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.11. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБОУ на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.12. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов, обучающихся. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

1.14. 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.

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

1.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.17. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

РАЗДЕЛ 2. Фонд оплаты труда и его элементы

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством обучающихся и поправочным

коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ГБОУ школы №449.

2.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонда оплаты труда работников ГБОУ школы №449;
- фонд материального стимулирования работников ГБОУ школы №449.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников ГБОУ школы №449 – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку ГБОУ школы №449. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

2.4. Фонд материального стимулирования работников ГБОУ состоит из суммы доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера, в том числе, премий, социальных выплат компенсационного характера работникам ГБОУ, материальной помощи, которые устанавливаются внутренним локальным нормативным актом ГБОУ.

РАЗДЕЛ 3. Схема расчетов должностных окладов руководителей

3.1. Размер заработной платы работников ГБОУ школы №449 должен соответствовать региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

3.2. Схема для расчета должностного оклада руководителей ГБОУ школы №449, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

3.3. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на постоянную (базовую, гарантированную) и переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

3.4. Базовая часть заработной платы, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре с работником и выплачивается независимо от достигнутых им результатов. Базовая часть заработной платы рассчитывается по соответствующей схеме для данной категории работников.

3.5. К переменной части заработной платы работника, которая составляет фонд материального стимулирования работников ГБОУ школы №449, могут относиться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премии и материальная помощь. Порядок их выплат регулируется: Положением о материальном стимулировании.

3.6. К переменной части могут относиться так же выплаты, которые устанавливаются директором ГБОУ школы №449 в соответствии с федеральным и региональным законодательством и зависят от объема бюджетного финансирования.

3.7. **Должностной оклад.** Размер должностного оклада руководителей ГБОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. **Базовый оклад.** Размер базового оклада руководителей ГБОУ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент:

Bo = **Б** х **К1**, где:

Bo - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256

Размер базовой единицы (Б), принимаемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности. Порядок определения уровня образования (К1):

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентурыстажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки	1,28	1,28	1,28

	квалифицированных рабочих (служащих)			
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

3.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу работников по должности «руководитель»
Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются, исходя из:

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

3.10. Руководителю 1 уровня коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

3.11. Коэффициент квалификации (**К4**):

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент квалификации	Высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
	Ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
	Первая категория, II класс	0,20	0,20	
	Вторая категория, III класс	0,15	0,15	
	За ученую степень:			
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	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	
	Ведомственные знаки отличия в труде*	0,15	0,15	

*Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень (доктор, кандидат) 9 или коэффициентом за почетное звание (заслуженный, мастер) или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с приказом N 276 с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 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).

Руководителям, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.12. Коэффициент масштаба управления (**K5**)

При определении коэффициента масштаба управления используются: группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленные в приложении 3 к постановлению N 256 объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению N 256.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент масштаба управления Группа 1	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90*	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60	-	-
	Уровень 3 - заместители руководителей	0,40	-	-

*Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 Приложения № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, в два и более раз.

3.13. Коэффициент уровня управления (**K6**) определяется в соответствии с пунктом 2.5. приложения 1 к постановлению N 256.

Коэффициент уровня управления устанавливается путем отнесения руководителей к группе № 1 исходя из Приложения № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня управления Группа 1	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	-	-
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

3.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом

Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 4. Схема расчетов должностных окладов служащих и специалистов

4.1. Размера заработной платы работников ГБОУ должен соответствовать региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.2. Схема для расчета должностного оклада работников ГБОУ, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

4.3. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной на постоянную (базовую, гарантированную) и переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

4.4. Базовая часть заработной платы, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре с работником и выплачивается независимо от достигнутых им результатов. Базовая часть заработной платы рассчитывается по соответствующей схеме для данной категории работников.

4.5. К переменной части заработной платы работника, которая составляет фонд материального стимулирования работников ГБОУ, могут относиться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премии и материальная помощь. Порядок их выплат регулируется: Положением о материальном стимулировании.

4.6. К переменной части могут относиться так же выплаты, которые устанавливаются директором ГБОУ в соответствии с федеральным и региональным законодательством и зависят от объема бюджетного финансирования.

4.7. Должностной оклад

4.7.1. Размер должностного оклада специалистов и служащих ГБОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

4.8. Базовый оклад

4.8.1. Размер базового оклада специалистов и служащих ГБОУ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент: $Bo = B \times K1$, где: Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Размер базовой единицы (Б), принимаемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности. Порядок определения уровня образования (K1):

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня образования (K1)	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

4.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются, исходя из:

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

4.9.1. Коэффициент стажа (К2).

Коэффициент стажа применяется при исчислении заработной платы работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие».

Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.), а также сведения из ПФР России.

Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Устанавливается пять групп стажа работы:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	-	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	-	0,05 0,33 (для молодых специалистов)	0,05

Коэффициента стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,33 для молодых специалистов устанавливается педагогическим работникам ГБОУ, 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;
- состоят в трудовых отношениях с ГБОУ;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы.

4.9.2. Размер коэффициента специфики работы (К3) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты», «Служащие» устанавливается работникам приказом

директора ГБОУ на определенный период: квартал, полугодие, год с учетом мнения представительного органа работников согласно таблице:

№ п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент специфики работы
1	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
2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать	0,20
3	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
4	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
5	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
6	Учителям за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,2
7	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01-0,02
8	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20

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

4.9.4. Выплаты за специфику работы могут быть отменены в случае, если отпали основания для их выплаты.

4.9.5. Коэффициент специфики работы за воспитательную работу может быть установлен:

а) учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующим образовательные программы в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) и учебного плана, пропорционально их педагогической нагрузке;

б) за осуществление воспитательной работы, в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеурочной деятельности;

- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного в частности.

4.9.6. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку по должности «учитель» и «учитель надомного обучения», не должен превышать:

учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), (ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;

учителям (преподавателям) с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;

учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

учителям (преподавателям) со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

4.9.7. Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей, за воспитательную работу устанавливается коэффициент специфики работы согласно п. 1.11 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 года N 458 в размере 0,50.

Коэффициент специфики работы 0,5 распространяет свое действие на педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу: это педагоги дополнительного образования и педагогические сотрудники, реализующие учебный план внеурочной деятельности на уровнях НОО, ООО и СОО.

4.9.8. Коэффициент специфики работы на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада указан в пункте 16 приложения 2 к постановлению N 256 и устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;

- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

4.9.9. Работникам, задействованным в реализации образовательных программ согласно пункту 1.7. приложения 2 к постановлению N 256 устанавливается коэффициент специфики в размере 0,2 от базового оклада за 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;

- за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения. Порядок применения коэффициента «Учителям за применение новых технологий при реализации образовательных программ» регламентировано Положением о применении новых технологий при реализации образовательных программ в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе № 449 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

4.9.10. Коэффициент специфики работы 0,29 (Учителям за выполнение функций классного руководителя), указанный в пунктах 1.12 приложения 2 к постановлению N 256, распространяет свое действие на учителей за выполнение функций классного руководителя. При этом коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

4.9.11. Коэффициент квалификации (**К4**):

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент квалификации	Высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
	Ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
	Первая категория, II класс	0,20	0,20	
	Вторая категория, III класс	0,15	0,15	
	За ученую степень:			
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	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	
	Ведомственные знаки отличия в труде*	0,15	0,15	

*Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень (доктор, кандидат) или коэффициентом за почетное звание (заслуженный, мастер) или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга. Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

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

4.10. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4

1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты , имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты , имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

Молодые специалисты - работники за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в ГБОУ по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования; состоят в трудовых отношениях с ГБОУ, являющейся основным местом работы.

4.11. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

4.11.1. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБОУ, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук Для доцентов, к	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в ГБОУ	7	5	3

4.11.2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.11.3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.

4.11.4. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.

РАЗДЕЛ 5. Схема расчетов должностных окладов работников, отнесенных к профессиям рабочих

5.1. Оплата труда рабочих ГБОУ производится на основе тарифной ставки (оклада) по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

1.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$T_c(o) = B \times T_k$, где:

$T_c(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 Приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 05.10.2005 года № 531-74:

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

5.2. Размер базовой единицы (Б), принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок рабочих устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

5.3. Тарифный коэффициент установлен в Приложении № 2 к Закону Санкт-Петербурга Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общетраслевым профессиям рабочих».

5.4. Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты: Коэффициент специфики работы. Применяться при наличии факторов, указанных в Приложении № 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256. Коэффициент квалификации установлен в Приложении № 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

5.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется по следующей 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 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 05.10.2005 № 531-74;

Kc - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Kk - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с Приложением 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

При этом, согласно Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с ГБОУ школой № 449 не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии,

что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

РАЗДЕЛ 6. Виды материального стимулирования и выплаты компенсационного характера

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в школе расходуется на следующие выплаты:

6.1.1. **Доплаты** – стимулирующие и компенсационные выплаты, которые устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом с учётом мнения представительного органа работников: ежемесячные доплаты

- за заведование кабинетами;
- за проверку тетрадей и письменных работ;
- за организацию работы методическими объединениями;
- за проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию профессиональной ориентации, разработку проектов, способствующих интеграции основного и дополнительного образования, повышению профориентации школьников и качества образования в целом;
- за материальную ответственность;
- за организацию школьного питания;
 - за ведение базы данных «Параграф» (кадры, ЕГЭ, движение учащихся, воспитанников, ведение базы данных по ОГЭ и ЕГЭ, имущества);
- за организацию работы и оформление табелей рабочего времени всех сотрудников, классных руководителей учреждения;
- за администрирование Электронного дневника;
- за работу с базой данных по детям из многодетных семей;
- за работу по оформлению и приобретению проездных билетов, работу с базой Метрополитена и Организатора перевозок;
- за организацию работы по гражданской обороне и выполнение функций уполномоченного по ГО и ЧС;
- за выполнение функций ответственного по охране труда за ведение журналов по охране труда по электробезопасности, по пожарной безопасности;
- за ведение документации по военному учету сотрудников ОУ;
- ответственному за документацию и проведение мероприятий, направленных на противодействие с коррупцией;
- за выполнение работы по организации питания школьников (табеля, заявления, учет, база данных, ведение документации по льготному питанию), организацию питания учащихся и работу с электронными талонами;
- за выполнение работы по организации контроля приемки продуктов на пищеблок, контроля качества питания школьников (приемка товара, сырья, соответствие контрольных карт, соответствие меню, качество пищи, выполнение норм СанПин на пищеблоке);
- за выполнение функций:
 - 1) заместителя директора по безопасности -устанавливается доплата в размере до 0,5 ставки оплаты труда по должности заместитель директора по УР;

2) заместителя директора по информатизации - устанавливается доплата в размере до 0,5 ставки оплаты труда по должности заместитель директора по УР;

3) специалиста по информационным технологиям и информационной безопасности ОУ - устанавливается доплата в размере до 0,5 ставки оплаты труда по должности заместитель директора по УР;

за выполнение функций главного инженера (разработка и контроль за реализацией перспективных планов по реконструкции и модернизации здания, капитальному и текущему ремонту оборудования, здания, территории и сооружений ОУ;

обеспечение противопожарной безопасности объекта; паспортизация и инвентаризация имущества ГБОУ школы № 449, ведение базы данных «Параграф» (имущество)) устанавливается доплата в размере до 0,5 ставки оплаты труда по должности заместитель директора по АХЧ;

- за выполнение функций контрактного управляющего и размещение Государственного заказа, и комплектование технических заданий;

- за работу с библиотечным фондом;

- учителям за работу в классах, не делящихся по наполняемости, при проведении уроков труда, английского языка, физкультуры и информатики;

- за выполнение функций классного руководителя в классах наполняемостью равной и выше 34 человек;

- за администрирование сайта и/или информационно-технологическую работу;

- за разработку и внесение изменений в должностные инструкции и нормативные документы учреждения;

- за выполнение функций курьера (получение и доставка деловых бумаг, пакетов, писем и др.);

- за организацию и ведение работ по экологической безопасности;

- председателю профсоюзной организации за организацию работы профсоюзной организации (проведение заседания профкома, проведение общего собрания, заключение коллективного договора, подготовку общего собрания и т.д.);

- за организацию и ведение по обеспечению доступности образования для людей с ограниченными возможностями здоровья;

- за организацию и ведение обучения по индивидуальным планам в рамках очной, заочной форм обучения;

- за организацию и ведение по семейной форме обучения и экстернату;

единовременные доплаты:

- за организацию летнего отдыха учащихся школы;

- заведующему и педагогическим сотрудникам ОУ, задействованным в реализации дополнительных образовательных программ на платной основе;

компенсационные выплаты:

- молодому специалисту, впервые получившему высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена и впервые приступившему к работе;

- компенсация расходов на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет;
- компенсационные доплаты до минимальной заработной платы;
- за прохождение профессиональных медицинских осмотров/обследований;
- педагогическим работникам за работу по подготовке и результаты государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы;
- за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей, в том числе связанных с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника;
- другие.

6.1.2. Надбавки Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда в порядке, регламентированном данным Положением. Это могут быть:

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному и эффективному труду, а также поощрение за конкретно выполненную работу, конкретные заслуги);
- надбавка за интенсивность в работе (связана с повышенной «плотностью рабочего времени», вызванной высокой степенью загруженности сотрудника при выполнении им конкретных должностных обязанностей (трудовых функций) или конкретного задания, выполняемого в рамках должностных обязанностей), связанного с дополнительными затратами умственных или физических сил;
- надбавка за высокие результаты работы (устанавливается единовременно за конкретные достижения сотрудника в конкретный период времени);
- надбавка за эффективность деятельности (устанавливается по результатам работы на основании показателей и критериев оценки эффективности);
- надбавка за качество труда (устанавливается единовременно за образцовое выполнение трудовых функций (должностных обязанностей) в конкретный период времени);
- другие.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития отрасли. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Пушкинского района. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

6.1.3. Премии (выплаты стимулирующего или поощрительного характера сверх основного заработка работника):

- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за образцовое выполнение государственного задания;
- по итогам учебного года;
- к государственным праздникам; юбилейным датам сотрудников и образовательного учреждения;
- к профессиональным праздникам, включая прочих педагогических работников, специалистов по общепрофессиональным должностям;
- по итогам финансового года;
- за участие в проведении районных и городских семинаров, конференциях, форумах;
- за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов;
- другое.

Премирование работников, в том числе и директора ОУ, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии в пределах средств, направляемых на оплату труда.

На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

Предложение о размере премирования работников вносят директор школы, заместители директора, председатели методических объединений. Предложения обсуждаются Комиссией по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения. Окончательное решение о размере премирования принимает директор школы и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

Премия директору школы устанавливается распоряжением Главы администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.

Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
- Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.
- Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности школы в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.

- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы школы, выполнение распоряжений администрации школы и вышестоящих организаций по подчиненности.

Премия может быть увеличена, если деятельность работника школы отвечает следующим условиям:

- Качественное проведение особо значимых мероприятий.
- Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.
- За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка.

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

- к юбилейным датам;
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

6.1.4. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является выплатой сотруднику, находящемуся в чрезвычайных обстоятельствах. Может выплачиваться работнику к отпуску, на лечение, в целях социальной помощи. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети);
- рождения ребенка;
- социальной поддержки.

Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.1.5. Выплаты компенсационного характера

- Педагогическим сотрудникам школы № 449 устанавливаются компенсационные выплаты согласно Социальному кодексу Санкт-Петербурга.
- Могут выплачиваться выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

✓ 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.

✓ Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются по результатам СОУТ с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором, трудовым договором.

✓ Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.1.6. Работникам (в т.ч. работающим по совместительству), выполняющим наряду со своей основной работой 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 выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей, связанных с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника. Замещение временно отсутствующего работника до 100% от оклада замещаемого.

6.1.7. При наличии соответствующих вакансий работникам может производиться доплата в порядке, применяемом при совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

6.1.8. По своей периодичности выплаты могут быть:

- Постоянными (на весь установленный для выплаты период);
- Временными (на квартал, несколько месяцев);
- Единовременными.

6.1.9. Порядок выплат материального стимулирования и компенсационного характера регламентирован Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы №449 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

РАЗДЕЛ 7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание ГБОУ согласовывается с Администрацией Пушкинского района Санкт-Петербурга, утверждается руководителем ГБОУ и включает в себя все должности ГБОУ.

7.2. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7.3. Настоящее положение действует бессрочно, может быть изменено или отменено в случае изменения регионального или федерального законодательства, на основе которого принято Положение.

7.4. В случае противоречия каких-либо разделов настоящего Положения региональному или федеральному законодательству применяются нормы регионального и федерального законодательства.