Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 236 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Рассмотрено и принято	**Утверждаю**
Решением Педагогического совета	**Директор**
Протокол от 29.12.2017 № 4	**К.Ю. Самойлович**
	Приказ от 29.12.2017 № 246

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 236 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ СШ № 236)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ СШ № 236 (далее – Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями, внесенными: Законом Санкт-Петербурга от 3 апреля 2007 года N 109-25 , Законом Санкт-Петербурга от 20 марта 2008 года N 81-19 , Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года N 448-81, Законом Санкт-Петербурга от 8 декабря 2016 года N 637-111 (распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года, далее - Закон), Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в редакции Распоряжений Комитета по образованию от 03.09.2007 N 1232-р, от 27.06.2008 N 1070-р, от 28.08.2009 N 1494-р (ред. 05.10.2009)), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 года № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года N 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года N 3737-р «О мерах по реализации постановления

», а также прочих действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда,

Положение разработано в целях формирования единого подхода к регулированию заработной платы работников ГБОУ СШ № 236 с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01 января 2018 года.

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

2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ГБОУ СШ № 236, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ГБОУ СШ № 236 в целом.

3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

 равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

 создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

 обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

 систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;

 создание материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, творческой активности, проявлении личной инициативы;

 сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

 тарификация работников в соответствии с действующими нормативными документами;

4. ГБОУ СШ № 236 в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами, действующими на текущую дату.

5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих ГБОУ СШ № 236 производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

6. Порядок стимулирующих выплат директору ГБОУ СШ № 236 устанавливается в соответствии с Распоряжением главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

7. Размер заработной платы определяется, исходя из должностного оклада по занимаемой должности, с учетом педагогической ставки (для педагогических работников), тарифной ставки (для рабочих) и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

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.

10. В Положении используются следующие основные понятия:

 заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

 окладная система оплаты труда – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

 базовая единица – величина, используемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

 базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

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

 должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной Трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.

 фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

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

 фонд компенсационных и стимулирующих выплат (далее – ФКСВ) — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, имеющие как регулярный, так и разовый характер;

компенсационные выплаты – дополнительные выплаты к окладам , производимые за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных его видов ;

 надбавки – дополнительные выплаты к окладам, имеющие стимулирующий характер, характеризующие качество труда; могут иметь постоянный или временный характер.

11. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. 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".

12. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются действующими нормативными документами.

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

14. 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.

15. 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.

16. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые 15 дней.

17. Тарификация работников производится не реже 2-х раз в год (по состоянию на 01.01. и 01.09. текущего года), если иное не предусмотрено Законодательством Санкт-Петербурга.

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

19. 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 за рамками учебного расписания , производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

II. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 года № 531-74 с учетом всех внесенных в него изменений. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

Бо = Б х К1,

где: Бо – размер базового оклада работника;

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

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.. Размер К1 определяется в соответствии с Законом.

N п/п	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	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры	1,6	1,6	1,6

		(адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием			
		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; по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	от 1,28 до 1,33 1,28	от 1,28 до 1,33 1,28	от 1,28 до 1,33 1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	базовая единица
	(Пункт в редакции, введенной в действие с 5 января 2016 года Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года N 904-186, распространяется на правоотношения,				

	возникшие с 1 января 2016 года; в редакции, введенной в действие с 20 декабря 2016 года Законом Санкт-Петербурга от 8 декабря 2016 года N 637-111, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.

2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления

3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Размер К2 определяется в соответствии с Законом.

2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

4. Коэффициент специфики работы (К3)

4.1. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Законом. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения.

4.2. Коэффициент специфики работы в размере 0,15 устанавливается педагогическим работникам, которые имеют среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях.

4.3. Коэффициент специфики работы от 0,11 до 0,20 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях: учителям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

 0,1176 - учителям с высшим образованием;

 0,1281 - учителям с высшим образованием по квалификации «бакалавр»;

 0,1543 - учителям со средним специальным образованием

4.5. Коэффициент специфики 0,105 устанавливается учителям, внедряющим новые технологии на уроке.

4.6 В соответствии с Законом коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы

5. Коэффициент квалификации работника (К4)

5.1. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.05.2014 года N 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов о присвоении учёных степеней доктора или кандидата наук, на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Законом.

	Коэффициент

Квалификационная категория:
  высшая категория
  первая категория
	
	0,35
	0,2

За ученую степень:
  доктор наук
  кандидат наук
	
	0,4
	0,35

Почетные звания РФ (СССР):
  «Народный учитель»
  «Заслуженный учитель»
  «Мастер спорта международного класса»
	
	0,4
	0,3
	0,3

Ведомственные награды:
  Отличник просвещения РФ
  Отличник физкультуры и спорта РФ
  Почетный работник общего образования
	
	0,15
	0,15
	0,15

5.2. Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР в соответствии. с Законом

6. Должностной оклад работника категории «руководитель»

6.1. Уровни управления .

Уровень управления	Должность
Руководитель 1 уровня	Руководитель (директор учреждения образования)
Руководитель 2 уровня	Заместитель руководителя (директора) учреждения образования, главный бухгалтер и др.
Руководитель 3 уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением, консультационным пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством), заместитель главного бухгалтера

6.2. Должностной оклад исчисляется по формуле:

Орук = Бо + Бо х К3 + Бо х К4 + Бо х К5 + Бо х К6,

где: Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с

Группа 1 (объемные показатели)	Коэффициент
Уровень 1 - руководитель	0,8
Уровень 2 – заместители руководителя	0,6
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,4

6.3. К6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента (К6) устанавливается в соответствии с Законом.

Группа 1 (объемные показатели)	Коэффициент
Уровень 1 - руководитель	0,7
Уровень 2 – заместители руководителя	0,5
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,3

7. Должностной оклад работника категории «специалист»

Должностной оклад исчисляется по формуле:

Осп = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4,

где: Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

8. Должностной оклад работника категории «служащий» .

При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 года № 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» (в редакции постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 года № 14).

Должностной оклад исчисляется по формуле:

Ос = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х К4,

где: Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности);

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

9.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями, в редакции Приказов Минздравсоцразвития РФ от 31.07.2007 N 497,от 20.10.2008 N 577, от 17.04.2009 N 199**).**

9.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с Приложением 2 к Закону:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49

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

9.3. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 № 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

9.4. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на основаниях, определенных для других категорий работников.

9.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки

(оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в Законе.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации в соответствии с Законом.

10. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

III. Формирование фонда оплаты труда

1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), фонда рабочих ставок (далее – ФС) и фонда компенсационных и стимулирующих выплат (далее – ФКСВ).

2. При формировании ФДО работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом, по вакантным должностям выделяются средства, исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент 1,3 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с Законом.

IV. Фонд компенсационных и стимулирующих выплат

1. Фонд компенсационных и стимулирующих выплат (ФКСВ) – 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, имеющие как регулярный, так и разовый характер.

2. Величина фонда компенсационных и стимулирующих выплат (ФКСВ) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

ФКСВ = (ФДО + ФС) х Кксв,

где: ФКСВ – величина фонда компенсационных и стимулирующих выплат ;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

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

3. Из ФКСВ в соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок к заработной плате членам трудового коллектива ГБОУ СШ № 236 Фрунзенского района Санкт-Петербурга и их премировании (далее – Положение об установлении…) , утвержденным Педагогическим советом ГБОУ СШ № 236 и согласованным с профсоюзным комитетом ГБОУ СШ № 236 на текущий учебный год (полугодие), производятся следующие выплаты:

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

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

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

 за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

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

 за заведование кабинетом;

 за классное руководство;

 за проверку тетрадей;

 за руководство Методическим объединением;

 за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности;

 надбавка руководителю (по Распоряжению Главы администрации Фрунзенского района);

 учителям и прочим педагогическим работникам с учетом оценки критериев качества труда;

 премия (за месяц, квартал, учебный год, финансовый год);

4. Условия установления выплат:

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

4.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее, чем в двойном размере:

 работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

 работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размеры доплаты устанавливаются в соответствии с Положением об установлении…

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

5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

 премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации Фрунзенского района;

 премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме;

 премия специалистам в фиксированной сумме;

 премия служащим в фиксированной сумме;

 премия сотрудникам категории МОП в фиксированной сумме.

Премиальные выплаты специалистам, служащим и сотрудникам категории МОП распределяются заместителями директора по подчиненности в соответствии со схемой управления ГБОУ СШ № 236 (Приложение № 1) с обязательным учетом действующего Положения об установлении доплат и надбавок к заработной плате членам трудового коллектива ГБОУ СШ № 236 Фрунзенского района Санкт-Петербурга и их премировании, после чего издается соответствующий приказ.

1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной

работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

3. Выплаты за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производятся при наличии вакантных должностей.

4. Компенсационные выплаты за дополнительную работу:

 за классное руководство – в соответствии с Положением об установлении…ГБОУ СШ № 236;

 за проверку письменных работ – в соответствии с Положением об установлении… ГБОУ СШ № 236;

 за заведование кабинетом – в соответствии с Положением об установлении… ГБОУ СШ №236;

 за руководство Методическим объединением – в соответствии с Положением об установлении… ГБОУ СШ № 236;

 за замещение – почасовая оплата;

5. Доплаты выплачиваются в пределах ФКСВ пропорционально отработанному времени.

VI. Надбавки

1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за специальный режим работы и её напряженность.

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

3. Надбавки устанавливаются из фонда компенсационных и стимулирующих выплат на учебный год (полугодие) фиксированной суммой.

4. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

VII. Премирование работников

Оставшиеся после определения размеров доплат и надбавок финансовые средства используются в качестве фонда материального стимулирования сотрудников школы в виде выплаты премий с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы в установленный период, высокую результативность и особые достижения в работе, выполнение особо важных и значимых работ .

1. Выплаты распределяются между работниками с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности ГБОУ СШ № 236, основанного

на специфике его должностных обязанностей, особенностях труда и личном отношении к делу по представлению заместителей директора с обязательным учетом мнения председателя профсоюзного комитета школы.

2. В образовательной организации (при наличии ассигнований) устанавливается следующая периодичность выплат: по итогам работы за следующие периоды : месяц, квартал, учебный год, финансовый год.

3. Условиями для установления выплат являются следующие :
   - качественные подготовка, организация и проведение учебно-методических и других мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации на уровне района и региона;

   - участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне района и региона;

   - реализация мероприятий, направленных на повышение эффективности развития кадрового состава образовательной организации;

   - ведение личного сайта (блога) ;

   - распространение идей педагогического опыта, повышающего авторитет и имидж образовательной организации на различных уровнях;

   - участие в работе комиссий различных уровней, экспертных советов, жюри и т.д.

   - организация и проведение на должном уровне внешкольных выездных мероприятий;

   - поощрение по рекомендациям вышестоящих органов и общественных организаций;

   - профессиональный праздник – Международный день учителя;

- реализация мероприятий, направленных на повышение эффективности использования средств, выделяемых на выполнение государственного задания;

- дополнительная уборка помещений в осенне-весенний период на фоне повышенного риска заболеваемости простудными и вирусными инфекциями;

- дополнительная уборка территории образовательной организации в осенне-зимний период, связанный с выпадением повышенного количества осадков;

- выполнение мелких работ по ремонту за счет привлечения внутренних трудовых резервов;

- качественная подготовка ГБОУ СШ № 236 к новому учебному году;

- юбилейные даты (50,55,60.65 и т.д. лет со дня рождения, продолжительная добросовестная работа в ГБОУ СШ № 236);

- другое (в пределах компетенции руководителя ГБОУ СШ № 236).

5. Размер премирования определяется приказом руководителя ГБОУ СШ № 236 .

6. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за период, по итогам которого определяется премия.

IX. Срок введение Положения в действие

Данное Положение вводится в действие с 01.01.2018 года и действует до внесения изменений в нормативную базу, определяющую вопросы оплаты труда.