

**ПРИНЯТО**  
Общим собранием работников  
ГБОУ НОШ № 615  
Адмиралтейского района СПб  
Протокол № 1 от 26.08.2019 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБОУ НОШ № 615  
Адмиралтейского района СПб  
Е.М.Смирнова  
Приказ № 165 от 30.08.2019 г.



**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профкома  
 И.В.Дмитриева  
26.08.2019 г.

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**начальной общеобразовательной школы № 615**  
**Адмиралтейского района Санкт-Петербурга**

(новая редакция)

**Раздел 1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы № 615 Адмиралтейского района СПб (далее – Учреждение) реализующего образовательные программы начального общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Учреждения, финансируемого 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.

1.3. Разработано на основании «Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», утверждены распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 07.04.2014 г. № 1414-р.

1.4. Положение вводится 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.

1.5. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

#### 1.6. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников Учреждения.

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

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

1.9. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.10. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.12. В Положении используются следующие основные понятия:

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

- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете 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 с учетом повышающих коэффициентов;

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

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

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

1.13. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.14. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к

базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением об общеобразовательном учреждении утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196

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.

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

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

Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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.

## **Раздел 2. Схема расчетов должностных окладов работников**

Схема для расчета должностного оклада работников Учреждения регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 и Постановлением Правительства СПб от 09.04.2016 № 256 «О системе оплаты

труда работников ГОО СПб», размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### 2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент:

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

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

$B_0$  – размер базового оклада работника;

$B$  – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок.

$K_1$  – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее профессиональное образование (далее ВПО)			
а) третья степень ВПО (диплом «Магистр»)	1,6 баз.ед.	1,6 баз.ед.	1,6 баз.ед.
б) вторая степень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5 баз.ед.	1,5 баз.ед.	1,5 баз.ед.
в) первая степень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4 баз.ед.	1,4 баз.ед.	1,4 баз.ед.
Среднее профессиональное образование, диплом о среднем профильном образовании по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3 баз.ед.	1,3 баз.ед.	1,3 баз.ед.
По программе подготовки квалификации рабочих	1,28 баз.ед.	1,28 баз.ед.	1,28 баз.ед.
Среднее общее образование	1,04 баз.ед.	1,04 баз.ед.	1,04 баз.ед.
Основное общее образование	1,0 баз.ед.	1,0 баз.ед.	1,0 баз.ед.

### 2.2. Повышающие коэффициенты.

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

**$K_2$  – коэффициент стажа;**

**$K_3$  – коэффициент специфики работы;**

**$K_4$  – коэффициент квалификации работника;**

**$K_5$  – коэффициент масштаба управления;**

**$K_6$  – коэффициент уровня управления.**

### 2.3. Коэффициент стажа ( $K_2$ )

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

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 так далее). 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.

Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие
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

#### 2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ) – от 0 до 1,50

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается работникам Учреждения, реализующим индивидуальное обучение на дому обучающихся по медицинским показаниям.

Конкретный перечень работников Учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения;

- коэффициент специфики работы в размере 0,30 устанавливается педагогическим работникам, которые имеют среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях;

- коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных

учреждениях: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего общего образования в рамках федерального государственного образовательного стандарта и учебного плана;

- коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии;

- коэффициент специфики работы в размере от 0,01 до 0,02 устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

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

#### 2.5. Коэффициент квалификации работника (К4).

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», на основании дипломов (доктор, кандидат 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 РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования РФ, Почетный работник среднего профессионального образования РФ, Почетный работник начального профессионального образования РФ, Почетный работник высшего профессионального образования РФ).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание.

Квалификационная категория:				
Высшая категория	0,30	0,35*	0,30	0,35*
Ведущая категория	0,25		0,25	
Первая категория	0,20		0,20	
Вторая категория	0,15		0,15	
За ученую степень:				
Доктор наук	0,40		0,40	
Кандидат наук	0,35		0,35	
Почетные звания РФ, СССР:				
«Народный...»	0,40		0,40	
«Заслуженный...»	0,30		0,30	
Почетные спортивные звания РФ,	0,15		0,15	

СССР		
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются руководителем Учреждения согласно характеристик соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель» (К5).

Уровень управления.

Должности:

- Руководители 1-го уровня:

Руководитель директор учреждения образования.

- Руководители 2-го уровня:

Заместители директора учреждения образования; главный бухгалтер.

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кз} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	От 0,80 до 0,90
	Уровень 1- руководители	0,80
	Уровень 2 - заместители	0,60
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
	Группа 2	
	Уровень 1- руководители	0,60
	Уровень 2 - заместители	0,40
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30
	Группа 3	
	Уровень 1- руководители	0,55
	Уровень 2 - заместители	0,35
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25
	Группа 4	
	Уровень 1- руководители	0,50

	Уровень 2 - заместители	0,30
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20
Коэффициент уровня управления	Уровень 1- руководители	0,70
	Уровень 2 - заместители	0,50
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

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

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

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

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.8. Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада;

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

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.9.2. Тарификация рабочих в Учреждении 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	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и

выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

2.9.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 6 разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7 и 8 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений.

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

2.9.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

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

2.11. Месячная заработная плата работников Учреждения определяется до начала учебного года по результатам тарификации. При этом применяются норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со ст.333 ТК РФ Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Месячная заработная плата преподавателей Учреждения рассчитывается путем умножения тарифной ставки соответствующего разряда оплаты труда по ЕТС на установленную согласно тарификации нагрузку и деления полученного результата на норму часов преподавательской работы. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Штатное расписание Учреждения утверждается директором школы. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор школы.

### **Раздел 3. Фонд оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

3.2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению базовой единицы, соответствующей вакантной должности на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

### **Раздел 4. Фонд надбавок и доплат**

4.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника; выплаты стимулирующего либо компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии; оплату учебного отпуска, выплату за счёт работодателя по больничному листу и прочее. Выплаты могут носить как регулярный, так и разовый характер.

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}, \text{ где:}$$

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

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

4.3 Доплаты компенсационного характера за условия труда,

отклоняющиеся от нормальных:

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

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

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

4.3.1. 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.

4.3.2. 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 и правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников согласно коллективному договору.

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

4.3.4. При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников.

4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу.

В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются следующие виды стимулирующих доплат и надбавок за работы, не входящие

в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, с учетом мнения представительного органа работников:

- доплата за заведование кабинетом;
- доплата за классное руководство;
- доплата за руководство методическим объединением;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151,60.2 ТК РФ).

4.4.1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.4.3. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

#### 4.5. Надбавки.

Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряженность и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению Комиссии по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения.

4.5.1. С целью стимулирования качества труда педагогических работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением об установлении показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ НОШ № 615 Адмиралтейского района СПб».

4.5.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

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

4.5.4. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

#### 4.6. Материальная помощь.

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты.

4.6.1. 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).

4.6.2. Материальная помощь выплачивается в размере кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год.

4.7. Премирование работников.

Работникам могут выплачиваться квартальные премии, премии по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал (за год).

4.7.1. Основаниями для премирования являются:

- анализ результативности образовательного процесса;
- успешное выполнение методической работы;
- проведение особо значимых мероприятий;
- инновационная деятельность;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.

4.7.2. Размер премирования определяется приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

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

4.7.4. 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.