ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 195 КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

«Утверждаю»
Директор ГБОУ средняя школа №195
работников
_____ М.П.Рыжов
Приказ №38-1 от 31.03.2021 г.

«Принято»
На Общем собрании

ГБОУ средней школы №195
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 3
от 30.03.2021г.

«Принято»
с учетом мнения
Совета родителей
и с присутствием
членов Совета обучающихся
ГБОУ средней школы №195
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
от 29.03.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного образовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 195

Красногвардейского района

Санкт – Петербурга

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
302BC7612FAF3F85AFACFF9605AAD405B6BAE759
Владелец: Рыжов Максим Петрович
Действителен: с 27.08.2020 до 27.11.2021

Санкт-Петербург 2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее — Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №195 Красногвардейского района Санкт – Петербурга (далее ГБОУ средняя школа № 195, образовательное учреждение) разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:

- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08. 04. 2016 № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга», с изменениями, внесенными: постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года № 842 ; постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 августа 2018 года № 648 , постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года № 458 , (вступило в силу с 01.09.2019).

- распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256», О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р, от 22 января 2019 года № 178-р

-Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737 р»,

- Постановлением Правительства Санкт - Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт - Петербурга от 08.04.2016 № 256,

- Постановлением Правительства Санкт – Петербурга «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» (с изменениями на 16 июля 2019 года)

- 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 и дополнениями в ред. Законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 № 81-19, от 17.07.2013 № 448-81, от 25.12.2015 № 904-186, от 08.12.2016 № 637-111),

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №т761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н), - Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности

педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга"»,

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

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского 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.

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается локальными нормативными актами ГБОУ средней школы № 195 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

1.5. Данная система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлена на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы.

1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных 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;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями № 1-3, 7 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, Методическими рекомендациями Комитета по образованию Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р. , распоряжениями Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737 р», постановления Правительства Санкт - Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт - Петербурга от 08.04.2016 № 256

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

окладная система оплаты труда (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете 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 надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

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

надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих образовательного учреждения производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, Методическими рекомендациями Комитета по образованию Санкт-Петербурга, утвержденными распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р., распоряжениями Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737 р», постановления Правительства Санкт - Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт - Петербурга от 08.04.2016 № 256 , приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018№ 719-р.

1.9. Оплата труда рабочих образовательного учреждения производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (в ред. Законов Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 109-25, от 20.03.2008 № 81-19, от 17.07.2013 № 448-81, от 25.12.2015 № 904-186,от 08.12.2016 № 637-111) в соответствии с п.7 Закона СПб от 25.12.2015 № 904-186).

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников ГБОУ средней школы № 195 формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда ГБОУ средней школы № 195 состоит из базовой части и фонда надбавок и доплат.

2.3. Базовая часть ФОТ состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО) и фонда ставок рабочих (далее - ФС) и обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, воспитатели групп продленного дня, педагоги дополнительного образования);
- прочие категории педагогических работников образовательного учреждения (педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, педагог-организатор, старший вожатый) ;
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор образовательного учреждения, его заместители, заведующий библиотекой, заведующий хозяйством);
- специалистов и служащих образовательного учреждения (документовед, инженер-электроник);
- рабочих (рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий, уборщики служебных помещений, гардеробщики, дворник, электромонтер).

2.4. При формировании фонда должностных окладов (ФДО) работников образовательного учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

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

ФНД = (ФДО + ФС) х Кнд,

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

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

2.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда всех работников образовательного учреждения может быть переведена в ФНД и распределена в установленном порядке.

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

3.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложению 1 к настоящему положению.

3.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида образовательного учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления образовательным учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению. Педагогическим работникам, применяющим новые технологии, устанавливается коэффициент 0,2 (развивающего обучения; исследовательские методы в обучении; проектные методы обучения; технология «дебаты»; технология развития «критического мышления»; игротехника; информационно-коммуникационные технологии; технология творческой мастерской; кейс-технологии; «Знак»; здоровье сберегающие технологии; система инновационной оценки «портфолио»; музейно-педагогическая технология. Педагогическим работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранным языкам) устанавливается коэффициент 0,3 педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу устанавливается коэффициент 0,5 (пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года № 458), учителям за выполнение функций классного руководителя устанавливается коэффициент 0,29 (пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года № 458

3.5. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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.

3.6. Для определения размера должностного оклада руководителей образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы (приложение 1 к настоящему Положению), квалификации, масштаба управления и уровня управления (приложение 1).

3.7. Для определения размера должностного оклада специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих образовательного учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации (приложение 1, приложение 2).

3.8. В соответствии с абз. 5 и 6 п 1 приложения 2 к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, утвержденным распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017№ 3737, при формировании фонда должностных окладов работников, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3; 1,4, 1,5, 1,6 , соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

3.9. ***Должностной оклад работника категории «руководитель»***

Уровень управления:

- Руководители 1-го уровня:

директор образовательного учреждения

- Руководители 2-го уровня:

заместитель директора образовательного учреждения.

- Руководители 3-го уровня:

заведующий библиотекой, руководитель отделения дополнительного образования детей, заведующий хозяйством.

Исчисляется по формуле:

ДОрук = Бо + Бох К3 + Бох К4 + Бох К5 + Бох К6,

где:

ДО рук – 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 (К5) устанавливается согласно Группам по оплате труда руководителей ГБОУ средней школы № 195, утвержденных администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга, и объемным показателям, характеризующим масштаб управления государственными образовательными учреждениями согласно приложению 3,4 к настоящему Положению.

4. Должностной оклад работника категории «специалист» 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.

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

Ос = Бо + Бо х К2 + Бо х К3 + Бо х 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.

4.2. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно приложению 5, 6 к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с абзацем первым настоящей статьи, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в приложении 5, 6 к настоящему Положению. При этом в случае наличия у рабочего государственного учреждения Санкт-Петербурга почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в приложении 5, 6 устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов государственных учреждений Санкт-Петербурга и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

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

4.3. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательного учреждения, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

4.4. К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

4.5. Перечни должностей и профессий работников образовательного учреждения определяются в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга для расчета средней заработной платы работников образовательного учреждения и определения размеров должностных окладов руководителей образовательного учреждения, применяемых при расчете нормативов финансовых затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) образовательным учреждением в соответствии с государственным заданием.

5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

5.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (количества часов преподавания предмета в неделю).

5.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты (коэффициент стажа, коэффициент квалификации, коэффициент почетного звания РФ, ведомственных знаков отличия, научных степеней, коэффициент специфики работы образовательного учреждения) на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю (приложение 1, 2 к настоящему Положению). Нормы часов педагогической

(преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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».

5.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.4. Тарификация учителей производится один раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5.5 При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

5.7 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.

5.8 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.

5.9 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 и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.10 Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.11 Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

5.12 В случае если у педагогического работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата этого педагогического работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы оплаты труда стала меньше, работнику сохраняется прежний размер заработной платы по данному виду деятельности.

5.13 Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со

дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- получения образования или восстановления документов об образовании

со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- изменении группы учреждения по оплате труда руководителя.

5.14. При наступлении у работника образовательного учреждения права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

5. 15. Руководитель образовательного учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;
- ежегодно составляет и утверждает на работников образовательного учреждения, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

7.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

за 18 часов в неделю:

- учителям I - XI классов учреждения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

7.2. Ненормируемая часть рабочего времени

7.2.1. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций,

оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство предметными, и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

7.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 7.1., сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 3 настоящего Положения.

7.4. Должностные оклады руководителя образовательного учреждения и его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

7.5. Учителям I - IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (педагогическая работа в группе продленного дня, внеурочная работа, проведение занятий с обучающимися на дому, замена отсутствующих учителей и другая работа в объеме, недостающем до полной нормы часов педагогической работы в неделю).

7.6. Учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

7.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

7.8. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

7.9. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

7.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка педагогическим работникам учреждения дополнительного образования детей.

8. Формирование и распределение Фонда надбавок и доплат

8.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, а

также на выплаты стимулирующего характера, носящие как регулярный, так и разовый характер.

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

ФНД = (ФДО + ФС) хКнд,

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.

8.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

<u>выплаты компенсирующего характера:</u>

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,

- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

<u>выплаты стимулирующего характера:</u>

-надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения;

- премии

8.4. ***К выплатам компенсирующего характера относятся***:

- доплаты за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда);

- доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно не входящие в круг должностных обязанностей работника.

8.5. Доплаты компенсирующего характера устанавливаются к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения в пределах ФНД, определяемого приказом руководителя образовательного учреждения, в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных величинах, а также в % от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

8.6. Размеры доплат компенсирующего характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.7. <u>Доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда</u>

Перечень должностей работников образовательного учреждения, которым может устанавливаться доплата за работу с вредными условиями труда и конкретные размеры доплаты работникам ОУ устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень работ и размеры выплат включаются в трудовой договор с работником образовательного учреждения.

8.8. <u>Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</u> (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за

работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

8.9. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

8.10. В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.11. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере: в соответствии с Коллективным договором не менее чем в полуторном размере по сравнению с оплатой часа работы в нормальных условиях. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

8.12. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

8.13. Компенсирующие доплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работника

Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, устанавливается компенсирующая доплата. Перечень видов доплат за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, размеры доплат и порядок их установления и снятия определяются образовательным учреждением в пределах средств ФНД и закрепляются в локальном акте ГБОУ средней школы № 195 Положение о компенсирующих и стимулирующих выплатах работникам ГБОУ средней школы № 195 Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

8.14. ***К стимулирующим выплатам относятся***:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- премия.

8.15. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период может быть установлена для всех категорий работников ОУ (как в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», категории «Прочие педагогические работники», «Рабочие», согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению. Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга", распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071.; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», «Вспомогательный персонал» и «Рабочие»).

8.16. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п. 8.15, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

8.17. Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются на уровне образовательного учреждения.

При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных Комитетом по образованию правительства Санкт-Петербурга. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

8.18. Порядок установления стимулирующих надбавок определяется локальным актом ГБОУ средней школы № 195 Положение о компенсирующих и стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 195 с углубленным изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

8.19. Отчетный период для расчета компенсирующих выплат с 1 сентября по 31 августа.

Отчетный период для расчета стимулирующих надбавок (эффективный контракт): для педагогических работников (учителя, воспитатели гпд, педагоги дополнительного образования), для заместителей директора всех уровней, социального педагога, педагога-психолога, учителя-логопеда, работников категории «рабочие», «служащие», «прочие специалисты»

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие);

Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования

8.20. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

8.21. Единовременная премия может устанавливаться:

- к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 30 лет и далее каждые 5 лет);
- к праздникам (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

8.22. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

8.23. Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.

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

8.25. Размеры и основания премирования определяются образовательным учреждением и закрепляются в локальном акте ГБОУ средней школы № 195 Положение о компенсирующих и стимулирующих выплатах работникам ГБОУ средней школы № 195 Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

8.26. Материальная помощь

8.26.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результат совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

8.26.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, изданного на основании личного заявление работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

8.26.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения.

8.26.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

9. Заключительные положения

9.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника образовательного учреждения, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

9.2. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9.3. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного образовательного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Приложение №1
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
средней школы № 195,
утвержденному приказом
директора № 119
от 28. 08. 2019

Схема расчета
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты, в том числе	Служащие

				педагогические работники	
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры),	1,6	1,6	1,6
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		среднее специальное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0, 5	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10		0,46	0,15

		лет			
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,1
		Стаж работы от 0 до 2 лет педагогическим работникам- молодым специалистам- (при условии, что, получив впервые высшее или среднее образование, впервые приступил к педагогической деятельности в ОУ не позднее 3-х лет после получения документа государственного образца о соответствующим уровне образовании)		0,33	0,05
		молодым специалистам (за исключением педработников)		0,15	
		работникам образовательных организаций, определенным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга		0,05	0,05
2.2.	Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры	Работникам за реализацию основных общеобразователь ных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля		0,15	-
		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 государственные общеобразовательные организации		0,2	-
		Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранным языкам)	0,3	0,3	-
		Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	---	0,2	---
		Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	---	0,2	---
		Учителям за воспитательную работу			
		Учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура	---	0,25000	---

		(адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки)		-	
		Учителям (преподавателям) с высшим образованием «магистр», «специалист» Учителям (преподавателям) с высшим образованием по квалификации «бакалавр»	--- ---	0,2667 0,2858	--- ---
		Учителям (преподавателям) с о средним специальном образованием по программам подготовки специалистов среднего звена	---	0,3077	-
2.3		Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Педагогическим работникам ОО с высшим образованием «магистр», «специалист» • Педагогическим работникам ОО с высшим образованием по квалификации «бакалавр» • Педагогическим работникам ОО с о средним специальном образованием по программам подготовки специалистов среднего звена • Педагогическим работникам ОО со средним общим	--- --- --- ---	0,01 0,01 0,01 0,011	- --- --- ---

		образованием Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458 Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы. (Сноска дополнительно включена с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458	---	0,5	---
		Учителям за выполнение функций классного руководства (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458 Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы. (Сноска дополнительно включена с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	-	0,29	---
2.3	Коэффициент	Квалификационная			

	квалификации	категория: высшая категория первая категория вторая категория	 0,35 0,20 0,15	 0,35 0,20 0,15	-
		За ученую степень: доктор наук кандидат наук	 0,40 0,35	 0,40 0,35	-
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	 0,40 0,30	 0,40 0,30	 0,40 0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде *	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 -	0,50		

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

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
средней школы № 195,
утвержденному приказом
директора № 119
от 28.08.2019

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок специалистов и служащих

1. Библиотекарь

Требования к квалификации	Размер коэффициента квалификации
Ведущий библиотекарь :высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря 1 категории не менее 3 лет	0,25
Библиотекарь 1 категории: высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря 2 категории не менее 3 лет.	0,20
Библиотекарь 2 категории: высшее	0,15

образование без предъявления к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее 3 лет	
Библиотекарь: среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка.	

2. Документовед

Требования к квалификации	Размер коэффициента квалификации
Документовед 1 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа 2 категории не менее 3 лет.	0,2
Документовед 2 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет.	0,15
Документовед высшее профессиональное образование без предъявлений к стажу работы.	0

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
средней школы № 195,
утвержденному приказом
директора № 119
от 28. 08. 2019

Группы
по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Тип (вид) государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

		1 группа
1	Учреждения начального и среднего профессионального образования, общеобразовательные школы, лицеи, гимназии и школы с углубленным изучением предметов	Свыше 400

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
средней школы № 195,
утвержденному приказом
директора № 119 от 28.
08. 2019

Объемные показатели,
характеризующие масштаб управления государственными образовательными организациями СПб, за исключением государственных образовательных организаций СПб дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и (или) присмотр и уход за детьми	За группу	10
3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	Спортивной направленности		
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15

5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого	0,5

		обучающегося дополнительно	
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе ОО	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях,	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.		
19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов, вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
средней школы № 195,
утвержденному приказом
директора № 119
от 28. 08. 2019

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

ГУ СПБ и повышающие коэффициенты для расчета их ставок (окладов)

"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" ;

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
средней школы № 195,
утвержденному приказом
директора № 119
от 28. 08. 2019

Коэффициент квалификации,
устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций СПб, за исключением государственных образовательных организаций СПб дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций СПб в сфере культуры

(Название в редакции, введенной в действие с 16 октября 2017 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года N 842, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.
(с изменениями на 9 октября 2017 года)

"2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный»…	0,3
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Приложение 7
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
средней школы № 195,
утвержденному приказом
директора № 119
от 28. 08. 2019

Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

N 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 государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее 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 государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы".

Приложение 9
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
средней школы № 195,
утвержденному приказом
директора № 119
от 28. 08. 2019

Положение

о компенсирующих и стимулирующих выплатах работникам

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №195 с углублённым изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт – Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о компенсирующих и стимулирующих выплатах Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №195 с углублённым изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт – Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08. 04. 2016 № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга», с изменениями, внесенными: постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 года № 842 ; постановления Правительства Санкт-Петербурга от 16 августа 2018 года № 648 , постановления Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года № 458 , (вступило в силу с 01.09.2019). , распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга", Положения о системе оплаты труда работников ГБОУ средней школы № 195.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсирующего характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №195 с углублённым изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт – Петербурга

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на Общем собрании работников ГБОУ школы № 195, принимаются решением Общего собрания работников образовательного учреждения и утверждаются приказом директора.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего и стимулирующего характера

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки

2.1.1. компенсирующие доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника,
- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2.1.2. стимулирующие надбавки:

-надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения;

- премии.

2.2. Целью выплат компенсирующего и стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укреплении материально-технической базы образовательного учреждения, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

2.2.1. Компенсирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются в следующих целях:

- обеспечение материальной поддержки работника, выполняющего работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- возмещение работнику затрат, связанных с исполнением работы, не входящей в круг его должностных обязанностей;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда

2.2.2. Целью выплат стимулирующего характера является

- усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, в целом и его структурных подразделений, в повышении качества оказываемых услуг, в проявлении творческой активности и инициативы;
- усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда,
- личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы;
- поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укрепление его материально-технической базы.

2.3. Выплаты компенсирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг. Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников

учреждения могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

Премии работникам образовательного учреждения могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

2.4. Выплаты производятся только в период действия трудового договора работника с ГБОУ школой № 195 и прекращаются при окончании трудовых отношений.

2.5. Для решения вопросов по установлению выплат всех видов в образовательном учреждении создается Комиссия по установлению компенсирующих и стимулирующих выплат и материальной помощи работникам ГБОУ школы № 195 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Комиссия), деятельность которой регулируется п.2.6. настоящего Положения.

2.6. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников ГБОУ школы № 195 из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять не менее пяти человек. Состав Комиссии ежегодно утверждается приказом директора образовательного учреждения.

Основной задачей Комиссии является:

- обеспечение прозрачности и объективности механизма формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда школы,
- решение вопросов по установлению выплат всех видов работникам образовательного учреждения.

На основании письменного решения Комиссии, оформленного протоколом, издается приказ директора ОУ о назначении и размере выплат работникам образовательного учреждения.

В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением и Положением о Комиссии по установлению компенсирующих и стимулирующих выплат и материальной помощи работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №195 с углублённым изучением иностранных языков Красногвардейского района Санкт – Петербурга.

2.7. Выплаты компенсирующего, стимулирующего характера и иные выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсирующего характера (далее по тексту - доплат)

3.1. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, а также из фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг в процентах к

должностным окладам или в абсолютных величинах. Размер доплаты за дополнительную работу указывается в рублях.

Перечень видов доплат за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и размер доплат устанавливается настоящим Положением.

Перечень видов доплат за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, и их размер устанавливается настоящим Положением.

Размер данных доплат устанавливается в процентах от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год или в абсолютных величинах.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Размер доплат конкретным работникам образовательного учреждения за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей, утверждается приказом директора образовательного учреждения в абсолютных величинах (рублях).

Размер компенсирующих выплат, установленных конкретному работнику, прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены:
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников образовательного учреждения, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и размер доплат:

3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обусловливающий получение выплаты
1. Оплата работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада)	Работа в ночное время
2. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
3. Доплата за	За первые два часа – в	Сверхурочная работа

сверхурочную работу	полуторном размере, за последующие – в двойном размере	
4. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности

3.7.2.**Размер доплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)**

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
Дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью					В соответствии с приказом

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1.	Классное руководство	Учителям за выполнение функций классного руководства (постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года № 458) устанавливается Коэффициент специфики работы 0,29 (Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы)	Учитель		Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями являются **дополнительными** видами работ, выполняемыми **с письменного согласия** работников на условиях **дополнительной оплаты** (п. 2.3). Согласно п. 36 Единых рекомендаций классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами,
2.	Проверка тетрадей в 1-4 классах:	300 руб	Учитель		
3.	Проверка письменных работ: по русскому языку и литературе: по математике,	300 руб 300 руб			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
4.	Заведование учебным кабинетом	1000 руб.			кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями относятся к факторам, обуславливающим получение выплат **компенсационного** характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплат за дополнительную работу).
5.	Руководство методическим объединением	10% от ставки			
6.	Осуществление образовательной деятельности по основным и дополнительным образовательным программам для обучающихся, проявивших выдающиеся способности, а также обучающихся,	15% от ставки (должностного оклада)			В соответствии с ч. 5 ст. 77 ФЗ «Об образовании в РФ» в целях выявления и поддержки лиц, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности, в образовательных

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
	добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности				организациях создаются специализированные структурные подразделения, а также действуют образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций (далее - нетиповые образовательные организации). Порядок комплектования указанных специализированных структурных подразделений и указанных нетиповых образовательных организаций обучающимися устанавливается учредителями соответствующих образовательных организаций с учетом уровня и направленности реализуемых образовательными организациями образовательных программ, обеспечивающих развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся в образовательных

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
					организациях.
7.	Реализация образовательных программ с углубленным изучением предметов, осуществление профильного обучения	15%- 30% от ставки (должностного оклада)			
Организационная работа					
8.	Руководство структурными подразделениями: отделение дополнительного образования учебная часть психолого-педагогическая служба социально-педагогическая служба методическая служба библиотека группы продленного дня методическая служба / методический кабинет	30% от ст 15% от ст 15% от ст 15% от ст 30% от ст 10% от ст 10% от ст	Учитель, воспитатель	Руководитель структурного подразделения (основная должность), например, заведующий библиотекой	
9.	Участие в организации приема детей на обучение в учреждение	10% от ст			
10.	Ведение	2000 руб.			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
	официального сайта учреждения в сети «Интернет»				
11.	Организация работы по подготовке и проведению выпускных экзаменов	20% от ст			
12.	Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников учреждения	20% от ст	Учитель, воспитатель	Заместитель директора по УВР	
13.	Организация работы групп продленного дня	20% от ст		Заместитель директора по УВР	
14.	Организация просветительской работы для родителей (законных представителей) обучающихся	12% от ст	Учитель, воспитатель	Заместитель директора по УВР	
15.	Участие в работе жюри конкурсов, состязаний, выставок и т.п.	10% от ст			
16.	Организация и проведение районных / городских конкурсов и	10% от ст			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
	конкурсов в учреждении, праздников и т.п.				
17.	Организация работы школьного музея / зала боевой славы				
18.	Осуществление образовательной деятельности по адаптированным общеобразовательным программам	15% от ст			
19.	Организация предпрофильной и профильной подготовки	10% от ст			
Воспитательная работа					
20.	Организация внеурочной деятельности	10% от ст	Заместитель директора , учитель, воспитатель		
21.	Организация внеклассной работы по предмету	10% от ст	Заместитель директора , учитель, воспитатель		
22.	Организация досуговой деятельности	20% от ст	Учитель, воспитатель	Педагог-организатор	
23.	Организация работы по художественно-эстетическому воспитанию	10% от ст	Учитель, воспитатель	Заместитель директора по ВР	
24.	Организация работы по	10% от ст	Учитель, воспитатель		

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
	гражданско-патриотическому / военно-патриотическому воспитанию				
25.	Организация работы по духовно-нравственному воспитанию	10% от ст	Учитель, воспитатель		
26.	Организация работы по трудовому воспитанию	15% от ст	Учитель, воспитатель		
27.	Организация общественно-полезного труда обучающихся	10% от ст	Учитель, воспитатель		С учетом требований ч. 4 ст. 34 ФЗ «Об образовании в РФ», согласно которой привлечение обучающихся без их согласия и несовершеннолетних обучающихся без согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой, запрещается.
28.	Организация работы по профессиональной ориентации	15% от ст			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
29.	Организация и проведение конкурсов, тематических вечеров, олимпиад, предметных недель, конференций обучающихся	10% от ст			
30.	Организация в учреждении волонтерской деятельности	10% от ст			
31.	Организация ученического самоуправления				
Методическая работа					
32.	Организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров	10% от ст			В соответствии с п. 20 ч. 3. ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» к компетенции образовательной организации относится организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров
33.	Участие в разработке программы развития учреждения	1000 руб.			
34.	Участие в разработке и обновлении	до 5% от ст			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
	образовательных программ учреждения				
35.	Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов	7% от ст			Абзац третий п. 3.7 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы
Диагностическая работа					
36.	Обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования	15% от ст			В соответствии с п. 13 ч. 3. ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» к компетенции образовательной организации относится обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования. Обращаем внимание, что в ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования и осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся указаны как **разные компетенции** образовательной организации (соответственно п. 13 и п. 10 ст. 28).

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
37.	Участие в проведении самообследования учреждения	2000 руб.			В соответствии с п. 13 ч. 3. ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» к компетенции образовательной организации относится проведение самообследования.
38.	Проведение мониторинга физического развития обучающихся	до 10% от ст			
Иная (не являющаяся педагогическойработа					
39.	Исполнение трудовых обязанностей контрактного управляющего, работника контрактной службы	До 50% от ст			
40.	Обслуживание компьютерной и иной мультимедийной техники: 35 единиц и более	20% от ст			
41.	Ведение делопроизводства	10% от ст			
42.	Работа с архивом учреждения	10% от ст			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
43.	Работа с библиотечным фондом учебников и учебных пособий	100% от ст			
44.	Работа в комиссии по оплате труда работников учреждения	10% от ст			
45.	Выполнение трудовых обязанностей секретаря аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников	7% от ст			В соответствии с п.6 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, аттестационная комиссия организации создается в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
46.	Выполнение трудовых обязанностей секретаря педагогического совета и/или общего собрания работников учреждения	5% от ст			
47.	Выполнение трудовых обязанностей секретаря общего собрания работников учреждения	5% от ст			
48.	Участие в работе комиссий, создаваемых в учреждении: комиссия по проведению специальной оценки условий труда	5% от ст			В соответствии с ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда.

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
49.	Участие в работе пожарно-технической комиссии	5% от ст			В соответствии с п. 5 Правил противопожарного режима в РФ, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», в целях организации и осуществления работ по предупреждению пожаров на производственных и складских объектах, а также на объектах, кроме жилых домов, на которых может одновременно находиться 50 и более человек, то есть с массовым пребыванием людей, руководитель организации может создавать пожарно-техническую комиссию.
50.	Участие в работе комиссии по проведению проверки для установления размера и причин возникновения ущерба, причиненного работником	5% от ст			Часть первая ст. 247 ТК РФ

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
51.	Участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев	5% от ст			В соответствии с частью первой ст. 229 ТК РФ для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек
52.	Участие в работе комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений	5% от ст			
53.	Осуществление аудиозаписи, фото-, кино-, видеосъемки	5% от ст			
54.	Изготовление афиш, буклетов, пригласительных билетов	до 5% от ст			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
55.	Организация и проведение выставок книг, художественных произведений по тематике, произведений художников, мастеров декоративно-прикладного искусства, членов любительских клубов, студий и фотовыставок по профилю деятельности учреждения	30% от ст			
56.	Настройка и ремонт музыкальных инструментов	до 10% от ст			
57.	Участие в работах по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения	10% от ст			
58.	Участие в разработке и обновлении локальных нормативных актов	до 20% от ст			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
59.	Организация деятельности / создание условий для деятельности советов обучающихся	5% от ст			
60.	Организация деятельности / создание условий для деятельности советов родителей	5% от ст			
61.	Организация физкультурно-оздоровительной / спортивно-массовой работы	до 10% от ст			
62.	Организация работы по выявлению, развитию и поддержке талантливых учащихся, а также лиц, проявивших выдающиеся способности	10% от ст			
63.	Работа со школьной физкультурной командой	до 10% от ст			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
64.	Организация работы по выпуску школьной газеты	5% от ст			
65.	Организация работы по формированию базы данных, вводимой в автоматизированную систему управления РСО	5% от ст			
66.	Работа по установке, обновлению, изменению, удалению и т.д. программного обеспечения	до 10% от ст			
67.	Ведение учета военнообязанных в учреждении	5% от ст		Преподаватель-организатор ОБЖ	
68.	Организация и проведение мероприятий по гражданской обороне, в т.ч. проведение занятий по ГО с работникамт учреждения	5% от ст		Преподаватель-организатор ОБЖ	
69.	Ведение кассовых операций	10% от ст			
70.	Заключение договоров с поставщиками и подрядчиками	30% от ст			

№ п/п	Содержание дополнительной работы Указываются с учетом основных и иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.	Размер доплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы или в рублях	Должности (профессии), для которых данная работа будет являться дополнительной	Должности (профессии), для котрых данная работа будет являться основной	Комментарии
1	2	3	4	5	6
71.	Подготовка документов в Пенсионный фонд РФ для получения и выдачи СНИЛС детям учреждения	до 5% от ст			
72.	Составление и сдача отчетов	до 5% от ст			
73.	Выполнение мероприятий по размещению информации об учреждении на официальном сайте «bus.gov.ru»	до 5% от ст			
74.	Подшивка бухгалтерских документов	до 3% от ст			
75.	Обрезка кустарников и деревьев	500-3000 руб.			
76.	Полив, прополка цветников	500-2000 руб.			
77.	Выполнение обязанностей вахтера	10% от ст	Уборщик служебных помещений		
78.	Выполнение обязанностей гардеробщика	10% от ст	Уборщик служебных помещений		

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за полугодие по показателям и критериям эффективности деятельности.

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее в разделе 4 – надбавка) может быть установлена для всех категорий работников ОУ согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга"

4.1.2. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.4.1.1, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

Все показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения оцениваются в баллах.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения обсуждаются на Общем собрании работников ГБОУ школы № 195, принимаются решением Общего собрания и утверждаются приказом директора.

Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников ГБОУ школы № 195 и (или) работников образовательного учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.1.3. Отчетный период для расчета компенсирующих выплат с 1 сентября по 31 августа.

Отчетный период для расчета стимулирующих надбавок (эффективный контракт): для педагогических работников (учителя, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования), для заместителей директора всех уровней, социального педагога, педагога-психолога, учителя-логопеда, работников категории «рабочие», «служащие», «прочие специалисты»

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

4.1.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

4.1.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности педагогические работники, а также руководители II и III уровня формируют персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией, в соответствии с показателям и критериями эффективности, осуществляют самооценку своей деятельности и предварительно рассчитывают собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.1.6. Персональное портфолио сдается указанными работниками в Комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.7. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных педагогическими работниками и руководителями II и III уровня результатов самоанализа профессиональной деятельности в части достижения установленных показателей и критериев эффективности деятельности.

4.1.8. Эффективность и результаты деятельности иных сотрудников образовательного учреждения (в должности из категорий «Специалисты», «Служащие» и «Рабочие») Комиссия оценивает согласно оценочным листам, представленным на рассмотрение Комиссии руководителями структурных подразделений, которые предварительно также рассчитывают работникам «сводный балл» по каждому показателю.

4.1.9. Комиссия вправе утвердить «сводный балл эффективности» работника или изменить его в сторону уменьшения или увеличения.

Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих документов.

Если педагогическим работником, руководителем II или III уровня портфолио не было представлено в определенные настоящим Положением сроки, стимулирующая выплата данному работнику не устанавливается.

4.1.10. Комиссия на основании анализа материалов составляет протокол оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения за предыдущий период, в котором должны быть отражены:

- суммы баллов, полученные в результате оценки эффективности деятельности по всем работникам образовательного учреждения;

- определение денежного веса («цены») одного балла.

4.1.11. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, указанными в п.4.1.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам образовательного учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников;

4.1.12. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

4.1.13. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

4.1.14. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.1.15. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников ГБОУ школы № 195 и (или) работников образовательного учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

4.2. Премирование работников образовательного учреждения – единовременная премия.

4.2.1. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

4.2.2. Единовременная премия может устанавливаться:

4.2.2.1. к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);

4.2.2.2. к юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения ;

4.2.2.3. к праздникам (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

4.2.2.4. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, учебного года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- высокое качество работы по результатам проверок;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.

4.2.3. Единовременная премия выплачивается на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом письменного решения Комиссии по установлению выплат компенсирующего и стимулирующего характера, оформленного протоколом, за счет средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 2 и 3 настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия.

Выплата премии за высокие результаты при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

4.2.4. Выплата премии за высокие результаты работы (сохранение контингента, высокие показатели качества, удовлетворенность потребителя) при оказании дополнительных платных образовательных услуг может быть выплачена за счет средств фонда доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

4.2.5. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят директор образовательного учреждения и комиссия.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является письменное мнение заместителей директора.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение руководителя Отделения дополнительного образования.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части.

4.2.6. Размер единовременной премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты единовременной премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.2.7. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается с учетом личного вклада в деятельность школы.

4.2.8. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии жалоб, дисциплинарных взысканий, директор может обратиться в Комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника премии. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение.

4.2.9. Работникам, проработавшим не весь премиальный период в связи с приемом на работу не с начала нового финансового года, либо имеющим неполную нагрузку, размер премии определяется с учетом личного вклада в деятельность образовательного учреждения за отработанный период.

Работникам, проработавшим не весь премиальный период в связи с увольнением из образовательного учреждения до окончания текущего финансового года и/или до принятия Комиссией решения о премировании работников образовательного учреждения, премия не выплачивается.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, изданного на основании личного заявление работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения.

5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.