Утверждаю Принято

Директор ГБОУ СОШ № 152 Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Р.Ю. Клименко решением Педагогического

Совета ГБОУ СОШ № 152

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Санкт-Петербурга

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об оплате труда работников**

**ГБОУ СОШ № 152**

**Красногвардейского района Санкт- Петербурга**

# РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения

(далее – Положение) разработано на основании

* статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации,
* в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 53174 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»,
* **с** постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01 ноября 2005 года

№ 1671 с последующими изменениями и дополнениями в т.ч. от 03.11.2011 №1405) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»,

* с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря2005 года № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»
* с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном и городском уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов,
* приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
* постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»»
* других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

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

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

Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

* 1. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

* 1. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:
* равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
* создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работников;
* обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
* систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
* использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
* сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально квалификационных групп;
* тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями №1-3 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 и Приложением №7 распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02.12.2005 № 916-р.
  1. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими положениями ГБОУ СОШ №152.
  2. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.
  3. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.
  4. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.
  5. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.
  6. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.
  7. В Положении используются следующие основные понятия:
* **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
* **окладная система оплаты труда** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
* **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
* **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
* **базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
* **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
* **должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.
* **фонд оплаты труда (далее – ФОТ)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
* **фонд должностных окладов (далее – ФДО)** — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
* **фонд 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, 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. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».
  2. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением об общеобразовательном учреждении от 19.03.2001 № 196 (с последующими изменениями и дополнениями ).

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

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

# РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 N 1671 ( со всеми дополнениями и

размеров повышающих коэффициентов.

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле: Бо = Б x К1, где:

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года N 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) – приложение 2 к Методическим рекомендациям.

# 2.2. Повышающие коэффициенты

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника; К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

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

# РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат

3.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

3.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС)

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

•доплата за замещение временно отсутствующего работника;

•доплата за совмещение профессий (должностей),

•расширение зон обслуживания,

•увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

•за дополнительный труд

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

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

•доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

•доплата за заведование кабинетом;

•доплата за классное руководство;

•доплата за проверку тетрадей;

•доплата за руководство метод. объединением;

•надбавка за высокие достижения в работе (результативность, эффективность, качество управления ОУ, качество ведения административно-хозяйственной работы);

•единовременная премия; •ежеквартальная премия; • материальная помощь.

3.4 Условия установления выплат:

3.4.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада)

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

3.4.2 Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

* премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации

Красногвардейского района;

* премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
* премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении; • премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
* премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

# Стимулирующие надбавки

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом типовых критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Распределение и установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в соответствии с критериями оценивания качества труда учителя определяются на основе самоэкспертизы учителя и решения экспертной комиссии в пределах фонда оплаты труда. В состав экспертной комиссии входят:

* Директор учреждения
* Заместители директора по УВР, ВР, ОДОД.
* Председатели школьных метод. объединений

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы учителя за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных систематических и/или повторяющих стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:

С 1 января по 30 июня

С 1 июля по 31 декабря

Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки учителям производится на основании решения комиссии не менее чем за 10 дней до окончания соответствующего полугодия (премиального периода) Размер фонда стимулирующих надбавок определяется умножением совокупного размера фонда стимулирующих надбавок по учреждению на установленный в образовательном учреждении коэффициент должностного стимулирования работников. Типовые критерии оценки качества труда учителей образовательных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт- Петербурга , реализующих программы начального общего, основного общего и среднего ( полного) общего образования установлены в ОУ согласно приказа № 24-а-о от 23.01.2014 года.

**Компенсационные выплаты включают:**

* выплаты молодым специалистам на проезд к месту работы
* выплаты на отдых и оздоровление
* материальную помощь

Материальная помощь, оказывается, по заявлению работника в случаях:

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

Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

Материальная помощь оказывается не более трех раз в год, в соответствии с локальными актами школы.

# РАЗДЕЛ 4 Премирование работников

4.1 Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

4.2 Основаниями для премирования являются:

* подведение итогов образовательного процесса;
* выполнение методической работы;
* проведение мероприятий;
* внедрение новых форм и методов обучения;
* укрепление учебно-материальной базы;
* сохранность имущества;
* решение сложных организационно-управленческих вопросов;
* результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.- в соответствии с локальными актами школы
* за высокое качество труда в реализации хозяйственной модели развития ОУ (для заместителя директора по АХЧ, экономиста, сотрудников МОП);
* эффективность управленческой работы (для заместителей руководителя)
* эффективность в реализации кадровой политики (для секретаря директора и документоведа).
  1. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения.
  2. Премиальный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФДН за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения.
  3. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

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