

**Санкт-Петербургское государственное автономное общеобразовательное
учреждение средняя общеобразовательная школа № 577 с углубленным
изучением английского языка Красногвардейского района
Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
образовательного учреждения
29.08.2024 г. протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор
_____ О.С. Крошка
приказ от 30.08.2024 № 72-од

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников**

**Санкт-Петербург
2024 год**

Оглавление

1. Основные положения	3
2. Нормы рабочего времени и учебной нагрузки	6
3. Схема расчетов должностных окладов работников	8
4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих	9
5. Фонд оплаты труда	10
6. Фонд надбавок и доплат	10
7. Порядок и условия почасовой оплаты труда	11
8. Виды материального стимулирования	12
9. Надбавки	12
10. Доплаты	13
11. Премирование	14
12. Материальная помощь	14
13. Расчет средней заработной платы по образовательному учреждению	14
14. Начисление и выплата заработной платы	15
15. Ответственность работодателя	16
16. Заключительные положения	16
ПРИЛОЖЕНИЕ N 1	16
ПРИЛОЖЕНИЕ N 2	19
ПРИЛОЖЕНИЕ N 3	21
ПРИЛОЖЕНИЕ N 4	21
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5	21
ПРИЛОЖЕНИЕ № 6	22
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7	23

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Санкт-Петербургского государственного автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 577 с углубленным изучением английского языка Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано на основании:

1.1.1. Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации";

1.1.2. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

1.1.3. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

1.1.4. постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

1.1.5. закона Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

1.1.6. постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

1.1.7. Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 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"

1.1.8. приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях"

1.1.9. приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

1.1.10. Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256"

Других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Санкт-Петербургского государственного автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 577 с углубленным изучением английского языка Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее - Учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

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

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

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

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

1.4. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Учреждение в пределах средств, направляемых на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), порядок их применения с учетом того, что квалификация работников, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, определенными Правительством Санкт-Петербурга

1.6. Денежное вознаграждение из федерального бюджета выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы за полностью отработанный период (месяц), в случае отсутствия классного руководителя выплата за классное руководство осуществляется исполняющему обязанности классного руководителя. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

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

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

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

1.10. Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда),

включающую тарифную ставку (оклад), или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного по Санкт-Петербургу, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.11. В Положении используются следующие основные понятия:

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

- **базовая единица** - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений 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)** работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга";

- **ФОТ работников** государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- **ФОТ** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- **фонд должностных окладов (далее - ФДО)** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

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

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

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

Иные понятия, используемые в настоящем Положении применяются в значениях,

определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Нормы рабочего времени и учебной нагрузки

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и с учетом особенностей их труда устанавливается:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- мастерам производственного обучения;
- старшим вожатым;
- инструкторам по труду;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;
- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
- преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;
- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в [пункте 2.1](#) настоящего Положения).

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования,

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

39 часов в неделю:

- старшим медицинским сестрам, медицинским сестрам, врачам-педиатрам.

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.4. Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.5. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.6. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.7. Преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения помимо основной работы в Учреждении без занятия штатной должности до 9 недельных учебных часов осуществляется в основное рабочее время, сверх 9 недельных учебных часов - за пределами основного рабочего времени по приказу директора, в связи производственной необходимостью.

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.

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

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

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.

3. Схема расчетов должностных окладов работников

Работникам образовательных организаций, за исключением руководителей, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) согласно постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 (далее Постановление). Денежные **выплаты** к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, устанавливаются в размере согласно приложению N 9 Постановления на срок 24 месяца с даты приема на работу, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в **статье 3-1** Постановления. Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Оплата труда специалистов и служащих, для которых установлены квалификационные характеристики должностей работников в сфере культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, работающих в образовательных организациях, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга, регулирующими систему оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в сфере культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, за исключением коэффициента специфики работы, размер которого устанавливается в **пункте 2.1** Постановления, и денежной **выплаты** отдельным специалистам, размер которой устанавливается в соответствии с приложением N 10 к Постановлению.

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.

Выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

3.1. Установить:

3.1.1. **Схему** расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих Учреждения, согласно **приложению N 1**.

3.1.2. **Коэффициент** специфики работы руководителей, служащих и специалистов Учреждения, согласно **Приложению N 2**

3.1.3. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться: **Группами** по оплате труда руководителей Учреждения согласно **приложению N 3**.

3.1.4. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих Учреждения применяются коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

3.1.5. Размер тарифной ставки (оклада) работников Учреждения имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде рассчитывается путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих предусмотренной, и произведений базовой единицы на [коэффициент](#) квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих согласно [приложению N 3](#).

3.1.6. Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Учреждения компенсационного характера, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов, а также стимулирующего характера, устанавливаются директором Учреждения на основании Постановлений Правительства.

3.1.7. Учреждение самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Учреждения, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательной организации, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

3.1.8. Руководителю Учреждения размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее-рабочие) определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблицы [приложения 4](#)

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$T_c(o) = B \times T_k$. где:

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

B - размер базовой единицы

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно [приложения 4](#) к Закону Санкт-Петербурга.

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

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

4.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для

аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы с учетом действующих требований.

5. Фонд оплаты труда.

5.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательной организации состоит из фонда должностных окладов (далее ФДО) . фонда ставок рабочих (далее- ФС) и фонда надбавок и доплат (далее -ФНД)

При формировании ФДО работников образовательной организации, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

По вакантным должностям средства ФДО определяются из величины , равной произведению размера базовой единицы . соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1.3 или коэффициент уровня образования 1.5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.) и на коэффициент стажа 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям учитывается и коэффициент специфики работы в соответствии с [приложениями №2, №4](#) к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 №256 (за воспитательную работу, за применение новых технологий и т.д.).

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

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

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат.

Величина выплат (Кнд) к должностным окладам и тарифным ставкам работников образовательной организации компенсационного и стимулирующего характера устанавливается исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

6. Фонд надбавок и доплат.

Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности работы педагогических работников, АУП УВП, технического персонала; доплаты за дополнительную работу: надбавки; премии. К иным выплатам относится материальная помощь.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 ТК РФ.

Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ не определяет ни минимального, ни максимального размера доплаты. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника.

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных:

-за каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 36% часовой ставки (оклада);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, либо с предоставлением другого дня отдыха.

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

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

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

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

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

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными . опасными и (или) особыми и иными условиями труда образовательная организация руководствуется Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 №579 (с изменениями и дополнениями) в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях . предусмотренных этими Перечнями.

Стимулирующие и иные выплаты работником осуществляются на основании Положения об оценке эффективности деятельности работников

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Образовательного учреждения производится:

за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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).

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

применением выплаты указанных коэффициентов.

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

8. Виды материального стимулирования

8.1. В целях материального стимулирования работников Учреждения применяются следующие виды материального стимулирования:

надбавки;
доплаты;
премии;
материальная помощь.

8.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и качественные показатели труда конкретного работника.

8.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника и в связи с особыми условиями труда.

8.4. Премии - выплачивается за достижение высоких результатов труда Учреждения в целом. В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, направленное на мотивацию работников Учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы.

8.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

9. Надбавки

9.1. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Красногвардейского района.

9.2. По результатам оценки деятельности, в зависимости от степени творческого участия в работе, важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работы, а также развития инициативы и активности, повышения результативности деятельности, трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду устанавливаются стимулирующие выплаты по показателям и критериям эффективности работы сотрудников учреждения на основании Положения об оценке эффективности деятельности работников.

9.3. Для распределения стимулирующей части ФНД работников Учреждения создается комиссия по назначению стимулирующих и иных выплат. Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат, критерии и показатели оценки качества и результативности работы по каждой категории работников Учреждения (кроме руководителя) закрепляются в положении об оценке эффективности деятельности работников и утверждаются приказом директора. В перечень показателей результативности могут вноситься изменения, но не чаще одного раза в полугодие.

9.4. Определение итоговой суммы стимулирующих выплат по эффективному контракту производится с учетом количества набранных баллов по результатам деятельности работника за отчетный период.

По каждому параметру определено максимальное количество баллов.

9.5. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение об установлении (или не установлении) стимулирующей надбавки работнику за качество труда.

Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член

Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов. При подписании протокола мнения членов Комиссии выражаются словами «за» или «против». Срок хранения протоколов - 5 лет;

9.6. В случае несогласия работника с решением Комиссии, он имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана принять и в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение (выписка из протокола заседания Комиссии), в случае ошибочной оценки профессиональной деятельности педагога, Комиссия и руководитель ОУ принимают экстренные меры для исправления ошибочного решения.

В случае несогласия педагога с новым решением Комиссии, он имеет право обратиться в районную конфликтную комиссию.

Решения Комиссии могут быть обжалованы в установленном законом порядке.

9.7. На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться работники ОУ для уточнения материалов, представленных ими в Комиссию.

9.8. Переоценка баллов стимулирования происходит 2 раза в год по итогам учебных полугодий – с 01.01 и с 01.07 текущего года.

9.9. При изменении в течение периода, на который установлены размеры выплат по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, может производиться корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

10. Доплаты

10.1. Доплаты компенсационного характера работникам Образовательного учреждения за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

за работу в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);

за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.

10.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха)

10.3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

По желанию работника, работавшего в 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.

10.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений [ст. 151 ТК РФ](#).

Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы ([ч. 2 ст. 151 ТК РФ](#)). Трудовой кодекс РФ не определяет ни минимального, ни максимального размера доплаты. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника.

Перечень и размеры доплат педагогическим работникам приведены в [Приложении 5](#).

10.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей

временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности.

10.6. Для установления доплат и надбавок используются средства надтарифного фонда. Доплаты и надбавки начисляются на должностной оклад.

10.7. Доплата или надбавка устанавливается приказом директора образовательного учреждения.

Доплата или надбавка директору назначается в соответствии с решением Администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

10.8. Надбавки или доплаты могут быть изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава Учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

11. Премирование

11.1. Приказом директора Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных и коллективных результатов.

11.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для работников Учреждения осуществляется приказом директора Учреждения. Размер премии определяется в индивидуальном порядке.

11.3. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений. Премии максимальными размерами не ограничены.

Премия директору назначается в соответствии с решением Администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

11.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

11.5. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

11.6. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, за счет внебюджетных средств предусмотренного по смете на текущий финансовый год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников [Приложение б.](#)

12. Материальная помощь

12.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет внебюджетных средств работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;
- в связи с материальными трудностями.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам). Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

12.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по приказу директора Учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

13. Расчет средней заработной платы по образовательному учреждению

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления заработка, исчисленного на основе должностных окладов, ставок и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в календарном периоде на сумму среднемесячной численности работников учреждения за календарный период.

14. Начисление и выплата заработной платы

14.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

14.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

14.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают ответственные по приказу за ведение табелей.

14.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

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

14.6. Заработная плата может выплачивается сотрудникам в кассе учреждения или перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

14.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

14.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 8 и 23 числа. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца (в том числе аванса) необходимо учитывать фактически отработанное работником время

14.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

14.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

14.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

14.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

14.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

14.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

14.15. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

14.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

14.17. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

15. Ответственность работодателя

15.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

15.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность.

16. Заключительные положения

16.1. Штатное расписание Образовательного учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда. При составлении штатного расписания в пределах тарифного фонда возможна замена одной должности на другую, предусмотренную единым классификатором должностей.

16.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением перечня оказываемых услуг, Образовательного учреждения вправе привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

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

16.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются Образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

16.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

16.5. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1

СХЕМА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее	1,6	1,6	1,6

		действующим правовым регулированием			
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет молодые специалисты педагогические работники		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет молодые специалисты непедагогические работники	0,15		
		Стаж работы от 0 до 2 лет	0,05		
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50

2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	0,8		
		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 - руководители	0,50		
		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 N 2

**КОЭФФИЦИЕНТ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ РУКОВОДИТЕЛЯМ, СЛУЖАЩИМ
И СПЕЦИАЛИСТАМ**

N п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации	0,20
1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
1.4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20

1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу <1>	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий <2> при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
1.9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60
1.10	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
1.11	Учителям за выполнение функций классного руководителя <4>	0,29
2	Дошкольные образовательные организации:	
2.1.	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
2.2.	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ <1>	0,20
2.3.	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
2.4.	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,60
2.5.	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
3	Педагогическим работникам <3>	0,01

<1> Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку:

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

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

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

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

мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,3125;

- мастерам производственного обучения со средним общим образованием - 0,3495;

- мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

<2> Применение новых технологий – за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и(или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

<3> На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

<4> Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ N 3

КОЭФФИЦИЕНТ КВАЛИФИКАЦИИ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЙ ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ)

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4

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 № 5

Перечень и размеры доплат

№ п/п	Категории работников	Виды доплат	Размер доплаты в месяц	Срок назначения
1.	Педагогический персонал	1. За проверку тетрадей и письменных работ	До 10 %	Учебный год
		3. За руководство методическим объединением	До 2000 руб.	Учебный год
		4. За ведение школьной документации	До 10%	Учебный год
		5. За наставничество	До 5000 руб.	Учебный год

Перечень премий

№ п\п	Категории работников	Виды премий	Срок назначения
1.	Директор	По распоряжению Администрации района	По распоряжению Администрации и района
2.	Руководители Педагогический персонал Прочие специалисты Служащие Рабочие	<ul style="list-style-type: none"> – За высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ. – Качественную подготовку внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями. – За достижения учащимися высоких показателей в образовании по сравнению с прошлым периодом. – За использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ. – За обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, органами управления образованием, составление тарификации, штатного расписания, калькуляции). – За образцовое содержание учебного оборудования. – За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности. – За обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений. – За своевременное материально-техническое снабжение образовательного учреждения. – За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности. – За успехи и достижения в работе. – За добросовестную и эффективную работу. – За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ. 	Календарный месяц

Перечень надбавок

№ п\п	Категории работников	Регламентирующий документ
1.	Руководитель - директор	Распоряжение Администрации района
2.	Руководители Педагогический персонал Прочие специалисты Служащие Рабочие	Положение об оценке эффективности деятельности работников
3.	Педагогический персонал	Согласно постановлений Правительства за классное руководство