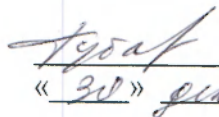


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
ГБОУ Школа № 429
им. М.Ю.Малофеева

 Н.Н. Губанова
« 30 » декабря 2016г.

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
ГБОУ Школы № 429
им. М.Ю.Малофеева

Протокол № 2 от 30.12.2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ Школы № 429
им. М.Ю.Малофеева
 Н.А. Лаврук
Приказ № 489 от 30.12.2016г.



**Положение
об оплате труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №429
Петродворцового района Санкт-Петербурга
имени Героя Российской Федерации М.Ю.Малофеева**

1. Общие положения

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 05 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Законом Санкт-Петербурга от 08.12.2016г. № 637-111 «О внесении изменения в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию», региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год от 12.09.2016г., приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»».

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, категории и коэффициенты специфики работы.

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

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- 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;
- расчёт должностных окладов работников в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 429 Петродворцового района Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации М.Ю.Малофеева, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников дошкольного отделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 429 Петродворцового района Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации М.Ю.Малофеева, также настоящим Положением, Положением о порядке установления доплат и надбавок государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 429 Петродворцового района Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации М.Ю.Малофеева, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс (гл. 52);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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" (далее - Приказ № 1601);
- Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (принят взамен утратившего силу Приказа Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений").

Согласно п.1.2 Приказа № 536 режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенности с учетом:

а) режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательном учреждении

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада, размера повышающих коэффициентов и педагогической нагрузки.

Месячная заработная плата педагогического работника складывается из должностного оклада и стимулирующих надбавок.

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 (10 и 25 числа).

Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год (на начало учебного года), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

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

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

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

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, 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.

5. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам образовательного учреждения (далее - работники) выплат компенсационного характера (доплат, надбавок) с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

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

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом:

- классное руководство;
- проверка письменных работ (для учителей русского языка и литературы, математики, учителей начальных классов);
- и другие, в соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются

руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу с неблагоприятными условиями труда (уборку мест общего пользования дезинфицирующими средствами, постоянная работа с компьютерами и оргтехникой) предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов от базового оклада для специалистов, рабочих и служащих.

Конкретный размер доплаты работникам определяется руководителем учреждения в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6. Порядок установления стимулирующих выплат

Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда локальным актом образовательного учреждения.

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются на уровне общеобразовательного учреждения (локальный акт) и регламентируются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 429 Петродворцового района Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации М.Ю.Малофеева и Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников дошкольного отделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 429 Петродворцового района Санкт-Петербурга имени Героя Российской Федерации М.Ю.Малофеева.

Распределение поощрительных выплат производится при участии комиссии по рассмотрению установления доплат и надбавок и комиссии по распределению стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности работников, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и коллективным договором на основании

Положения о порядке распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, согласованного с Профсоюзным Комитетом.

7. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

При определении базового должностного оклада руководящих работников образовательного учреждения (директор, заместитель) учитываются:

- Коэффициент квалификационной категории, коэффициент стажа работы, коэффициент масштаба управления, коэффициент управления, коэффициент специфики работы.

Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от стажа работы, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учётом повышающих коэффициентов в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и стаж работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических и иных работников, устанавливает им должностные оклады в соответствии с вышеуказанным Постановлением; ежегодно составляет и утверждает на работников тарификационные списки, контролирует своевременное внесение в них изменений.