

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 634
с углубленным изучением английского языка
Приморского района Санкт-Петербурга

Согласовано
с профкомом



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

Рассмотрено и принято
Педагогическим советом
протокол № 5
от 19.05.2016

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) и Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее - Постановление), Законом Санкт-Петербурга от 05.10. 2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон), приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» и на основании Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга.

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников ГБОУ школы № 634 (далее – Школа) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Санкт-Петербурга.

Оплата труда работника Школы определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Школы и максимальными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Школы включает: базовый оклад (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Для Определение размеров и условий оплаты труда работников образовательных организаций применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата (оплата труда работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работа в особо климатических условиях и на территориях подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, 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 коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга.

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или

незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

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

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных организаций Санкт-Петербурга, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

K_1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

2.2. Повышающие коэффициенты.

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

K_2 - коэффициент стажа;

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации работника;

K_5 - коэффициент масштаба управления;

K_6 - коэффициент уровня управления.

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада.

Коэффициент стажа - для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

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

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников.

- 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 без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- ФОТ работников бюджетных организаций 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.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Школы на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}.$$

1.13. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_б \times S, \text{ где}$$

S - стимулирующая доля ФОТ.

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

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

- 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.

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

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится организация.

- 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.

1.3. Размер заработной платы работников Школы определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Школы

- объемов учебной (педагогической) работы;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Директор Школы:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Школе помимо основной работы, тарификационные списки;
- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

1.5. Материальное стимулирование работников осуществляется в соответствии с Положениями, принятыми в школе в виде локальных актов.

1.6. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Школы, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад (ставка заработной платы).

1.7. Расходы по оплате труда работников Школы, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Школы, включая внебюджетные источники.

1.8. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

1.9. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Дополнительные средства, выделенные на реализацию федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) общего образования за счет применения повышающего поправочного коэффициента к нормативам подушевого финансирования после распределения средств на материальные затраты и централизованный фонд направлены на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников (на увеличение внеаудиторной (внеурочной) деятельности учителей и стимулирующих выплат).

Дополнительный фонд оплаты труда, направляемый на оплату внеурочной деятельности учителей первых классов, учитывается при формировании расходов внеаудиторной (внеурочной) деятельности.

Внеурочная деятельность оплачивается в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы.

$D_{вн} = Стп \times Ук \times Ч$, где

$D_{вн}$ – доплата за внеурочную деятельность;

Стп - стоимость педагогической услуги;

Ук - количество учащихся в классе (группе)- 25 чел;

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Школы.

1.10. Фонд стимулирования Школы формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.11. Штатное расписание ежегодно утверждается директором Школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Школы.

1.12. Индексация заработной платы работников Школы производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2. Рабочее время

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников Школы с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.4. Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе.

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

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

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

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

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

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

2.7. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Школы без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора Школы.

2.8. Привлечение отдельных работников Школы к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу директора Школы в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения Совета школы.

3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы работников, относимых к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых служащих, руководителей структурных подразделений

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования Школы.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.3. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы Школы посредством умножения базового оклада на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения:

$D(C) = BO * K_{обр} * K_{кат} + BO * K_{спец}$, где

D(C) – должностной оклад (ставка заработной платы) работника Школы;

BO – базовый оклад работника Школы;

Kобр – повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п. 3.4.1.1 настоящего Положения;

Ккат – повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

Кспец – повышающий коэффициент за специфику работы в Учреждении, устанавливаемый в соответствии с п. 3.7 настоящего Положения.

3.4.1. Базовые оклады увеличиваются на повышающие коэффициенты:

- за уровень профессионального образования

Наличие у работников высшего профессионального образования, соответствующего профилю Школы или преподаваемых дисциплин или диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр», дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

- за квалификационную категорию.

3.5. Положение по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования предусматривает персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

- за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

- за наличие званий:

Надбавки за выслугу лет и наличие званий рассчитываются, исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за выслугу лет и наличие званий не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.6. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого оклада (ставки), осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от минимального оклада работника по должности.

4. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

4.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

4.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Установленная учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, преподавателей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, преподавателей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю, преподавателю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх нормы. объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

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

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

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Школе;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы 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 ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной (пятидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (5) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

5.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается Школой самостоятельно.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы

6.1. Школа в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников определяет виды и размеры выплат стимулирующего характера по отношению ко всем работникам, за исключением директора Школы.

6.1.1. Меры материального стимулирования по отношению к директору Школы применяются Учредителем.

6.1.2. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии) директору Школы устанавливаются Учредителем.

6.1.3. Размеры стимулирующих выплат директору Школы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (к ставке заработной платы).

6.1.4. Размер премии директору Школы определяется Учредителем.

6.2. Стимулирующие выплаты работникам Школы осуществляются в виде надбавок и премий. Директор Школы в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения представительного органа работников Школы, которые закрепляются в Положениях.

6.3. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы по видам и формам материального стимулирования работников производится в соответствии с системой оплаты труда, утверждённой в Школе.

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Школы в порядке, установленном Положениями.

6.5. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Школы максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

6.6. В Школе устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- выплаты за сложность, напряжённость и интенсивность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности;
- выплаты по показателям и критериям эффективности деятельности педагогических работников

- премиальные выплаты по итогам работы.

6.6.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, применение форм, методов организации труда, которые позволили достичь положительных

количественных и качественных результатов работы; за качественное и результативное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы.

6.6.2. Выплаты стимулирующего характера за сложность, напряжённость и интенсивность труда; высокую степень самостоятельности и ответственности предполагают поощрение работника за участие в подготовке и выполнение наиболее сложных работ, мероприятий, требующих от работника дополнительных усилий и временных затрат, выполнение большего объёма работ, что позволило Школе в целом или конкретному работнику достичь высоких результатов; за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы; за организацию и проведение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования всех систем жизнеобеспечения Школы.

6.6.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают поощрение работника за достижение положительных количественных и качественных результатов Школы в целом или конкретным работником; качественную подготовку и проведение конкретного школьного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с подготовкой Школы к новому учебному году.

6.7. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за сложность, напряженность и интенсивность труда, высокую степень самостоятельности и ответственности, за другие качественные показатели труда работника Школы.

Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом директора Школы.

6.8. Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора Школы в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава Школы и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

6.9. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Школы в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Школы.

6.10. Премирование работников Школы производится:

- за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- за достижение качественного образовательного результата;
- за инициативу и творчество, применение в работе современных технологий, форм и методов;
- за результаты инновационной, проектной и творческой деятельности;
- за качественное ведение школьной документации;
- за соблюдение сроков сдачи отчётности и её качественную подготовку;
- за качественное проведение работ и мероприятий, связанных с Уставной деятельностью Школы, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы;
- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного и бесперебойного функционирования всех систем жизнеобеспечения Школы.

6.11. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом директора Школы в порядке, предусмотренном Положением, в пределах фонда оплаты труда, и максимальными размерами не ограничены.

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

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

6.13. Премии работникам Учреждения могут выплачиваться также по следующим основаниям:

- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- к юбилейным датам со дня рождения (50-, 55-, 60-, 70-летие).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В Учреждении может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

7.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Коллективным договором и Положением.

7.3. В пределах фонда оплаты труда Школа, а также за счет внебюджетных средств, директором Школы 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, в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- на приобретение лекарств или на платное лечение сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

7.4. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику директор Школы указывает ее размер.

7.5. Материальная помощь директору Школы выплачивается по приказу Учредителя на основании личного заявления директора Учреждения.