



ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 3
«30» декабря 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы-интерната № 20
Петроградского района Санкт-Петербурга

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее - Положение) разработано на основании статей 135, 144, 147, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с:
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года № 458 «О внесении изменений в постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»
 - с распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 91 б-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - Постановлением правительства РФ от 31.05.2011 г. № 436 о выплата стимулирующих надбавок за качество трудовой деятельности работников по должности «учитель»;
 - 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»;
 - Законом Санкт-Петербурга № 448-81 от 17.17.2013 «О внесении изменений в закон СПб «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета СПб»;

- Законом Санкт-Петербурга № 637-111 от 08.12.2016 «О внесении изменений в закон СПб «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета СПб»;
- Законом Санкт-Петербурга от 29.11.2022 г. №666-104 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2023 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» (статья 19);
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 3 сентября 2014г. №3749-р «Об установлении порядка и размера выплаты компенсации педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по проведению Государственной итоговой аттестации»; и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01.01.2023 год.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой единицы (14 047 руб. 00 коп.), в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

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

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

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся 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. Учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующим положением.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

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

1.7. 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.

1.8. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

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 за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.10. В Положении используются следующие основные понятия:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
 - окладная система оплаты труда - совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
 - базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
 - базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
 - базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
 - повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
 - должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.
 - фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
 - фонд должностных окладов (далее - ФДО) — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
 - фонд стимулирующих надбавок и доплат (далее - ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, носящие как регулярный, так разовый характер;
 - доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
 - надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.
 - Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены 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»
 - Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.
- Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и Типовым положением об общеобразовательном учреждении от 19.03.2001 № 196 (с изменениями на 10.03.2009).
- Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

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

Установленная сотрудникам при тарификации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, 9^{го} и 24^{го} числа каждого месяца.

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

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 2 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, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

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

$$B_0 = B \times K_1,$$

где:

B₀ - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (14 047 руб. 00 коп.)

K₁ - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника:

Высшее профессиональное образование (далее ВПО)

а) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист», «Магистр») -1,5

б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр») -1,4

Среднее профессиональное образование; неполное высшее образование; три полных курса высшего учебного заведения, а также учительский институт и приравненные к нему учебные заведения) – 1,3

Начальное профессиональное образование - 1,28

Среднее (полное) общее образование - 1,04

Основное общее образование - 1,0

2.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностных окладов (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

K₂ - коэффициент стажа работы;

K₃ - коэффициент специфики работы;

K₄ - коэффициент квалификации;

K₅ - коэффициент масштаба управления;

K₆ - коэффициент уровня управления;

Для установления должностных окладов (ставки заработной платы) рабочих к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

K₃ - коэффициент специфики работы;

K₄ - коэффициент квалификации.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

		Руководители	Специалисты	Служащие
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		0,33	0,05

2.4. Коэффициент специфики работы (К3)

- Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

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

Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов <2>:	0,30-0,35
Работникам, служащим образовательной организации	0,15
Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (воспитателям)	0,25
Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
Педагогическим работникам на книгоиздательскую продукцию	0,010
Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29

Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
---	------

Коэффициент специфики работы за выполнение функций классного руководителя устанавливается только сотруднику, работающему по должности «учитель» пропорционально его учительской нагрузке, но не более, чем 1 ставки. Если нагрузка у классного руководителя менее 18 часов, то выплата оставшейся части ведется из ФНД.

В случае, если классным руководителем назначен педагогический сотрудник, не имеющий нагрузки по должности «учитель», то оплата будет производиться полностью из ФНД.

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 N 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений присвоения почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

I квалификационная категория – 0.20

Высшая квалификационная категория – 0.35

2.6. Коэффициент управления (К5).

Для работника категории «**руководитель**». Должности:

- Руководители 1-го уровня:

Руководитель (директор) образовательного учреждения;

- Руководители 2-го уровня:

Заместитель руководителя (директора) образовательного учреждения;

- Руководители 3-го уровня:

Руководители структурных подразделений (начальник гаража);

Исчисляется по формуле:

$Орук = Бо + Бо \times К3 + Бо \times К4 + Бо \times К5 + Бо \times К6$, где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

2.7. Должностной оклад работника категории «**специалист**» исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4$,

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

$$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где:

O_c - размер должностного оклада служащего;

B_o - величина базового оклада;

K_2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K_3 - коэффициент специфики работы;

K_4 - коэффициент квалификации.

При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям «**рабочий**» исчисляется по формуле:

$$O_p = B_o + B_o \times K_3$$

где:

O_p - размер должностного оклада рабочего;

B_o - величина базового оклада, состоящая из $B_e \times T_k$ (базовая ед. \times тарифный коэффициент);

K_3 - коэффициент специфики работы.

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

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

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

2.10 Месячная заработная плата работников школы определяется до начала учебного года по результатам тарификации. При этом применяется норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со ст. 333 ТК РФ и Приказом 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»

Месячная заработная плата преподавателей школы рассчитывается путем умножения тарифной ставки соответствующего разряда оплаты труда по ЕТС на установленную, согласно тарификации, нагрузку и деления полученного результата на норму часов преподавательской работы. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Штатное расписание школы утверждается директором школы. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор школы.

РАЗДЕЛ 3. Фонд надбавок и доплат

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

3.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) 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, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- доплата за заведование кабинетом;
- доплата за классное руководство;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за руководство методическим объединением;
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- квартальная премия;
- материальная помощь.
- компенсации за работу по проведению ГИА (Распоряжение КО от 3.09.2014г. №3749-р)

Виды доплат и условия установления доплат определены «Положением о доплатах и надбавках работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы-интерната № 20 Петроградского района Санкт-Петербурга».

3.4 Условия установления выплат:

3.4.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;

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.

3.4.3. 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. Размер доплаты устанавливается приказом директора учреждения до 12 % должностного оклада работника.

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

3.5. Премияльный фонд, полученный расчетным путем, распределяется следующим образом:

- премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации Петроградского района;
- премия заместителям директора Учреждения по **приказу** директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

РАЗДЕЛ 4. Доплаты

4.1. 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, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах сумм сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

4.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

4.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно, дополнительно к должностному окладу согласно локальных нормативных документов:

«Положение о порядке установления стимулирующих доплат и надбавок педагогическим работникам за качество труда по Государственному бюджетному общеобразовательному учреждению школе-интернату № 20 Петроградского района Санкт-Петербурга»;

«Положение о порядке установления стимулирующих доплат и надбавок работникам (МОП) за качество труда по Государственному бюджетному общеобразовательному учреждению школе-интернату № 20 Петроградского района Санкт-Петербурга»

4.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени,

РАЗДЕЛ 5. Надбавки

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе (результативность), специальный режим работы (надбавки стимулирующего характера).

5.2. С целью стимулирования качества труда педагогических работников ежемесячно по итогам работы производятся выплаты за качество трудовой деятельности для категории работников по должности «учитель», «воспитатель», «прочие педагогические работники» в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих доплат и надбавок педагогическим

работникам за качество труда по ГБОУ школе-интернату № 20 Петроградского района Санкт-Петербурга».

5.3. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Петроградского района г. Санкт-Петербурга.

5.4. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

5.5. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

5.6. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

РАЗДЕЛ 6. Компенсационные выплаты

6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- заключении брака сотрудника (первичного);
- рождении ребёнка;
- стихийного бедствия;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

6.2. Материальная помощь выплачивается фиксированной суммой.

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

РАЗДЕЛ 7. Порядок установления премии

7.1. Премирование работников школы производится приказом директора школы по решению комиссии по распределению премиального фонда, в которую обязательно включаются: заместители директора по УВР, ВР, АХР, председатели всех методических объединений школы по итогам работы за квартал, полугодие, год.

7.2. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

7.3. Размер премии устанавливает директор школы и она может составлять до 100% от должностного оклада. Окончательное решение о размере премирования оформляется приказом.

7.4. Решение о премировании директора школы принимает руководитель органа управления образованием, глава администрации.

7.5. Основными показателями премирования являются:

- Строгое выполнения функциональных обязанностей работником согласно должностной инструкции;
- Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- Работа без жалоб и замечаний со стороны директора, его заместителей, председателей МО, а также родителей учащихся;
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы школы, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора, его заместителей и председателей МО.

7.6. По решению директора работники школы могут быть премированы за конкретную деятельность:

- За реализацию проектов, способствующих развитию учреждения.
- За особые успехи в профессиональной деятельности (педагогические конкурсы, участие в семинарах, соревнованиях, смотрах для педагогических работников, подготовка и сдача отчетности);
- За высокие достижения учащихся /воспитанников;

- Подготовка школы к новому учебному году: оформление кабинетов, помещений интерната.

7.7. Работники школы могут премироваться к юбилейным датам (50,55,60,65), за непрерывный стаж в данном учреждении (25-50лет) в связи с уходом на заслуженный отдых, к государственным и профессиональным праздникам.

7.8. По итогам года, за ответственное отношение к работе, отсутствие больничных листов.

7.9. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы премия не выплачивается на основании приказа о лишении данного работника премии по представлениям заместителей директора по УВР, ВР, АХР и председателей МО школы.

РАЗДЕЛ 8.

Порядок установления вознаграждения за классное руководство.

8.1 Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (далее денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект), но не более двух классов, независимо от количества обучающихся в каждом классе.

8.2. Денежное вознаграждение за классное руководство производится синхронно из бюджета субъекта (Санкт-Петербург) РФ и федерального бюджета Российской Федерации.

8.3. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц.