



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа № 3 Петроградского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО:

Общим собранием трудового
коллектива ГБОУ школа № 3
Петроградского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 1-остк
от 30.08.2023

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

ГБОУ школа № 3
Петроградского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДЕНО:

Директором
ГБОУ школа № 3

Петроградского района
Санкт-Петербурга

А.Я. Хижевский/

Приказ № 83-О от 30.08.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №3 Петроградского района Санкт-Петербурга
на 2023-2024 учебный год (с 01.09.2023 г)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации
- Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013г. №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Закона Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 5 октября 2005 года N 531-74;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005г №1677 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга»
- Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04. 2016 года №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 №448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования";
- распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 1310-р от 02.07.2020 «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 17.04.2020 № 219;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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;
- Методикой определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга;
- Распоряжения 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 № 256»;
- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.10.2013 № 2525-р « Об утверждении Порядка организации обучения по медицинским показаниям по основным общеобразовательным программам на дому»;
- Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013г №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»»
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 03.09.2014 г. № 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.

- 1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы (оплаты труда) работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01.09.2022 г.
- 1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников образовательного учреждения, финансируемых за счет средств городского и федерального бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.
- 1.4. Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.
- 1.5. 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;
 - приведение тарификационных списков работников ГБОУ школы №3 Петроградского района Санкт-Петербурга в соответствие с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»; и распоряжением 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 № 256 (с изменениями на 13.03.2018)
- 1.6. Для реализации целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:
- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
 - **базовая единица** – размер базовой единицы, принимаемый 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) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.
ФОТ работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга. ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ);
- **фонд должностных окладов** – сумма денежных средств, направленных на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** – сумма денежных средств, направленных на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- **Надбавка** – стимулирующая выплата (дополнительная выплата к окладу), носящая постоянный или временный характер.
- **Доплата** - представляет собой выплату, носящую компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда: при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работы, определенной трудовым договором.
- **Стимулирующие выплаты** – выплаты, предусмотренные работникам общеобразовательной организации с целью повышения мотивации и их заинтересованности в достижении качественных результатов труда, на основании предусмотренных показателей и критериев эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- **Компенсационные выплаты** – дополнительные выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей, оплату труда в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, с учетом повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
- **Иные выплаты стимулирующего характера** – дополнительные единовременные выплаты, производимые по усмотрению работодателя с целью повышения продуктивности и эффективности работы, выплачиваемые из фонда экономии заработной платы.
- **Фонд экономии заработной платы** - фонд который формируется за счет средств, полученных от экономии фонда оплаты труда (за счет вакантных единиц в штатном расписании, за счет неначисленной заработной платы за период временной нетрудоспособности работников, за счет отпуска без сохранения заработной платы и т. д.), который может быть использован для материального стимулирования работников в пределах выделенных субсидий. Фонд является единым для всех профессионально-квалификационных групп работников, и распределение фонда производится независимо от того, от какой профессионально-квалификационной группы работников образована экономия.
- **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;
- **Премия** – это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных в Положении о дополнительных выплатах сотрудникам ГБОУ школы № 3 Петроградского района Санкт-Петербурга,

- **Материальная помощь** - социально-экономическая услуга, состоящая в предоставлении работникам образовательного учреждения денежных средств.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

- 2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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;
- 2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает педагогическую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.
- 2.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования, учителей-логопедов, воспитателей в группе продленного дня норма часов педагогической работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.
- 2.4. Для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 2.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):
 - 18 часов в неделю – учителям 1 – 9 классов;
 - 20 часов в неделю – учителям - логопедам;
 - 25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;
 - 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования

3. Порядок исчисления заработной платы (оплаты труда) педагогическим работникам образовательных учреждений

Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников ГБОУ школы №3 Петроградского района Санкт-Петербурга регулируется Законами и постановлениями Правительства Санкт - Петербурга. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

3.1.1. 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:

B_0 - размер базового оклада работника;

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

K_1 - коэффициент уровня образования работника.

1. Коэффициент уровня образования (K_1)

Наименование	Основание для повышения	Величина базового и повышающего коэффициента
--------------	-------------------------	--

коэффициента	базовой единицы	категорий работников		
		руководители	специалисты	служащие
Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки	1,6	1,6	1,6
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавр	1,40	1,40	1,40
	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

3.1.2. Повышающие коэффициенты

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

- К2 - коэффициент стажа;
- К3 - коэффициент специфики работы;
- К4 - коэффициент квалификации работника;
- К5 - коэффициент масштаба управления;
- К6 - коэффициент уровня управления.

Коэффициент стажа (К2)

1. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.
2. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.
3. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.
4. Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.Повышающий коэффициент к базовому окладу(К2)

Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		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

3. Коэффициент специфики работы (К3)

1. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 1 к постановлению.

Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	служащие
Коэффициент специфики работы		От 0 до 1,5	От 0 до 1,5	От 0 до 1,5

2. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.
3. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.
4. Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательном учреждении: учителям, реализующим образовательные программы начального общего и основного общего образования в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) и учебного плана:
Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:
- учителям с высшим образованием - 0,2667
- учителям с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
5. **Коэффициент специфики работы учреждения**
6. Коэффициент специфики работы (новые технологии) 0,2 от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательном учреждении.
7. Коэффициент специфики педагогической работы (книгоиздательство) – 0,010

4. Коэффициент квалификации работника (К4)

1. Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников,

осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук), на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и 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). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Постановлению.

Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	служащие
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			
	высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
	первая категория, 2 класс	0,20	0,20	
	За ученую степень:			
	доктор наук	0,40	0,40	-
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания РФ, СССР:			
	« Народный... »	0,40	0,40	0,40
	«Заслуженный... »	0,30	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15	0,15	0,15
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

- Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона.
- Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы "прочие специалисты", указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255 "О Методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга" (с изменениями на 10.12.2012г), устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения,

отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

4. Внутри должностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов, утвержденными в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями на 31.05.2011г). В случае применения внутри должностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".
5. Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).
6. Коэффициент за выполнение функций классного руководителя 0,29 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя.

5. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательного учреждения
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурными подразделениями, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлениями (заведующая библиотекой))

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

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

Размер коэффициента (К5), (6) устанавливается в соответствии с приложением № 1 к постановлению Правительства Санкт - Петербурга

Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		руководители	специалисты	служащие
Коэффициент масштаба	Группа 1			
	Уровень 1-руководители	От 0,80 до 0,90	-	-

управления	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	-	-

7. Коэффициент уровня управления (К6)

Основание для повышения базовой единицы	Величина базового и повышающего коэффициента категорий работников		
	руководители	специалисты	служащие
Уровень 1-руководители	0,70	-	-
Уровень 2-заместители руководителей	0,50	-	-
Уровень 3-руководители структурных подразделений	0,30	-	-

8. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Б о} + \text{Б о} \times \text{К2} + \text{Б о} \times \text{К3} + \text{Б о} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Б о - величина базового оклада;

К1 - коэффициент уровня образования работника;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
К3 - коэффициент специфики работы;
К4 - коэффициент квалификации.

9. Должностной оклад работника категории "Служащий" исчисляется по формуле:

$$Ос = Б_0 + Б_0 \times К2 + Б_0 \times К3$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б₀ - величина базового оклада;

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

10. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

10.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (в ред. Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 15.05.90 N 195/7-72; Постановления Госкомтруда СССР от 18.12.90 N 451; Постановлений Минтруда РФ от 24.12.92 N 60, от 11.02.93 N 23, от 19.07.93 N 140, от 29.06.95 N 36, от 01.06.98 N 20, от 17.05.2001 N 40; Приказов Минздравсоцразвития РФ от 31.07.2007 N 497, от 20.10.2008 N 577, от 17.04.2009 N 199, от 20.09.2011 N 1057) (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

10.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37

10.3 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.

10.4. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

10.5 Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

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

10.7 Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы

10.8. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные

знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, предусмотренной в таблице 1 приложения №2 к Закону, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы, согласно приложению №5 и на коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга, согласно приложению № 6.

11. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

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

- группа по оплате труда руководителей, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно приложению № 3 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт – Петербурга».

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

11.1. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность».

11.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

11.3. 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 (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.4. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утвержденной распоряжением Комитета по образованию от 02.12.2005 №916-р.

11.5. **Должностные оклады** (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

11.6. **Месячная заработная** плата педагогических работников образовательного учреждения определяется:

- путем умножения базового должностного оклада с учетом уровня образования, стажа работы, квалификационного уровня, коэффициента специфики работы учителей (новые технологии), коэффициента специфики работы учителей и гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- дополнительные выплаты сотрудникам

- 11.7. 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, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.
- 11.8. 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.
- 11.9. Тарификация учителей и других педагогических работников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.
- 11.10. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
- 11.11. 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 педагогическую работу, в том числе занятия по программам дополнительного образования, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.
- 11.12. Лицам, работающим в образовательном учреждении на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

12. Порядок и условия почасовой оплаты труда

12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей в группе продленного дня 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.

13. Компенсационные выплаты

- 13.1. 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.
- 13.2. Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы образовательного учреждения определяются исходя из условий труда и устанавливаются настоящим Порядком, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами образовательного учреждения.
- 13.3. Гарантированные надбавки за специфику работы образовательного учреждения для работников устанавливаются за специфику работы по образовательным программам начального общего и основного общего

образования, адаптированным для обучавшихся с ограниченными возможностями здоровья (с задержкой психического развития, с нарушениями зрения) в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», согласно приложению № 2, с включением в тарификационный список:

- 35 процентов – руководителям, педагогическому персоналу учителям и другим педагогическим работникам;
- 30 процентов – прочим специалистам, служащим.
- 15 процентов – рабочим.

13.4. 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), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательного учреждения.

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

13.6. Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ непосредственно связанных с образовательным процессом и размеры доплат и надбавок определяются в соответствии с Положением «О доплатах, надбавках, премировании и материальном стимулировании работников ГБОУ школа № 3 Петроградского района Санкт-Петербурга».

13.7. 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.

13.8. К **компенсационным выплатам также** относятся следующие виды выплат:

- За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих.
- компенсационная выплата работникам в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Временное замещение длительно отсутствующего (свыше 3 рабочих дней) по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Выплата за классное руководство может быть отменена за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

- компенсации педагогическим работникам, привлекаемым к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА), за работу по подготовке и проведению ГИА:
 - Педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА в рабочее время и освобожденным от основной работы, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА в размере заработной платы по основной занимаемой должности за счет фонда оплаты труда государственного образовательного учреждения из расчета 1 час работы по подготовке и проведению ГИА соответствует 1 часу работы по основной занимаемой должности.
 - Педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА в нерабочее время (во время отпуска), а также в праздничные, выходные дни и сверх нормы часов по основному месту работы, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА в размере заработной платы по основной занимаемой должности за счет фонда оплаты труда государственного образовательного учреждения из расчета 1 час работы по подготовке и проведению ГИА соответствует 1 часу работы по основной занимаемой должности.
 - Выплата компенсации за работу по подготовке и проведению ГИА осуществляется из фонда надбавок и доплат государственного образовательного учреждения по ставке почасовой оплаты в размере 3% от базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга.
- компенсация дополнительных мер социальной поддержки (согласно главе 9 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013г №773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»):
 - денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга для педагогических работников, для которых образовательное учреждение является основным местом работы;
 - единовременная выплата молодым специалистам государственного образовательного учреждения;
 - ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд всех видов транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50% от стоимости единого месячного проезда (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге ;
 - ежемесячные денежные выплаты :

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

Работникам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу,

если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного по специальности о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией, являющейся основным местом работы.
- выплаты рассчитываются по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности.

Выплаты устанавливаются на срок 24 месяца с даты приема на работу в размере согласно приложения №9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. №256.

14. Стимулирующие выплаты

- 14.1. 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. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям эффективности оценки результативности и профессиональной деятельности.
- 14.2. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах выделенных субсидий.
- 14.3. Критерии эффективности, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях.
- 14.4. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам общеобразовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.
- 14.5. Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в общеобразовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей общеобразовательных организаций, так и на уровне самих организаций.
- 14.6. Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения определяются в соответствии с Положения о порядке установления стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогических работников ГБОУ школы №3 Петроградского района Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего и основного общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с задержкой психического развития, с нарушениями

зрения).

14.7. Руководитель общеобразовательной организации разрабатывает критерии эффективности, и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, устанавливает механизм расчета коэффициента (балла) эффективности, устанавливает стоимость 1 балла в пределах выделенных субсидий), обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

14.8. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников производятся ежемесячно в рамках действия эффективного контракта по итогам работы сотрудника за предыдущий период. Период расчета ежемесячных надбавок для педагогических работников устанавливается на следующий период:

- с 01 января по 30 июня
- с 01 июля по 31 декабря

13.9. Стимулирующие надбавки не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).
- при нарушении трудовой дисциплины, с учетом степени тяжести проступка

15. Порядок установления выплат

15.1. Выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда:

15.1.1. выплаты стимулирующего характера за эффективность деятельности педагогических работников осуществляются на основании Положения о порядке установления стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогических работников ГБОУ школы №3 Петроградского района Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего и основного общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с задержкой психического развития, с нарушениями зрения) из Фонда надбавок и доплат в пределах выделенных субсидий;

15.1.2. Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, регулирующие усиления социально-экономической и правовой защиты работников образовательного учреждения осуществляются на основании настоящего положения, Положения «О дополнительных выплатах сотрудникам ГБОУ школа № 3 Петроградского района Санкт-Петербурга (доплатах, надбавках, премировании и материальном стимулировании работников» из Фонда надбавок и доплат, а также из Фонда экономии заработной платы в пределах

выделенных субсидий.

15.1.3. При разработке Положения о порядке установления стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогических работников ГБОУ школы №3 Петроградского района Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего и основного общего образования, находящейся в ведении Комитета по образованию Санкт-Петербурга, общеобразовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных:

- приложением к Распоряжению Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2013г №2071-р «Примерные показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, и вносит коррективы в критерии с учетом специфики своей деятельности;
- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 20.08.2013г №1862-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».
- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.08.2013г №1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»

15.2. Распределение стимулирующих выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (комиссия по установлению доплат и надбавок).

16. Премии

16.1. Премия – это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением

16.2. Премии к должностным окладам работников образовательного учреждения могут быть выплачены с целью усиления социально-экономической защиты сотрудников по итогам работы за месяц, четверть (квартал), полугодие, учебный, финансовый или календарный год.

16.3. Сотрудникам учреждения могут выплачиваться единовременные (разовые) премии:

- государственные и профессиональные праздники;
- по итогам работы за периоды, указанные в п. 16.2 настоящего Положения;
- выполнение отдельных особо сложных и важных поручений;
- юбилейные даты: 20 лет и каждые 5 лет после.
- За высокий уровень трудовой дисциплины, в т.ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя;
- За достигнутые высокие результаты (призовые места) подопечных обучающихся по итогам участия в конкурсах, олимпиадах и проч. мероприятиях;
- За организацию проведения и/или участие в мероприятиях, проводимых учреждением (районного, городского уровней);
- За отсутствие замечаний в предписаниях контролирующих и инспектирующих служб.

Руководителем могут быть определены дополнительные основания поощрения работников.

16.4. Премии в связи с профессиональными праздниками устанавливаются в фиксированном размере и выплачиваются на основании приказа руководителя.

16.5. Премия по итогам работы за год (учебный, финансовый, календарный) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

16.6. Премии выплачиваются при наличии свободного остатка средств в пределах выделенных субсидий.

16.7. Размер единовременных (разовых) премий устанавливается приказом руководителя учреждения. Приказ издается на основании представлений (служебных записок) от непосредственных руководителей сотрудников, заместителей директора, специалистов кадровой службы либо протокола комиссии по установлению стимулирующих надбавок, дополнительных выплат и выплат компенсационного характера.

16.8. Премия не является обязательной составляющей частью должностного оклада и по усмотрению руководителя, может не выплачиваться при наличии оснований для премирования, указанных в пункте 16.3 настоящего раздела.

17. Материальная помощь

17.1. Из фонда оплаты труда сотрудникам может быть оказана материальная помощь. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь (в денежной или вещественной форме), оказываемая сотрудникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

17.2. Материальная помощь работникам ГБОУ школы № 3 Петроградского района Санкт-Петербурга (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста) оказывается в следующих случаях:

1. материальная помощь в случае непредвиденного материального ущерба:
 - а) при стихийных бедствиях;
 - б) несчастных случаях;
2. материальная помощь в случаях наступления событий, требующих значительных расходов:
 - а) бракосочетание;
 - б) рождение ребенка;
 - в) смерть супруга или близких родственников
3. материальная помощь в целях социальной поддержки;
4. материальная помощь в других случаях, требующих индивидуального решения.

17.3. Материальная помощь в случаях предусмотренных пунктом 16.2. подпунктами 1- 4 оказывается при наличии свободного остатка средств, в пределах выделенных субсидий, на основании личного заявления работника либо ходатайства заместителя директора и приказа руководителя ОУ.

17.4. Размер материальной помощи определяется директором ГБОУ школы № 3

Петроградского района Санкт-Петербурга, и ограничен суммой 50 000 руб. в год на одного сотрудника, в пределах выделенных субсидий на оплату труда.

17.5. Предоставление материальной помощи по п.1 и 2 раздела 17.2. производится при представлении сотрудником заявления и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств. По пунктам 1,3,4 раздела 17.2. материальная помощь предоставляется по усмотрению руководителя учреждения без предъявления подтверждающих документов.

17. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

17.1. Заработная плата переводится работнику безналичным способом на расчетный счет работника, открытый в кредитной организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за десять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

17.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

24 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца;

9 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет.

17.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня, заработная плата за декабрь может быть выплачена на третий рабочий день января следующего года.

17.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

17.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

17.6. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и обоснованиях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка определяется в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению. Расчетный листок выдается не позднее, чем за три дня до получения заработной платы.

17.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

17.8. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

17.9. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

17.10. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от работодателя, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Форма расчетного листка

ФИО работника		Таб. №	
Подразделение:			
Должность:			
Норма времени за отчетный период: (часы или дни)			
Расчет за _____ месяц _____ год			
Начислено:	Период	Кол-во дней/часов	Сумма
Итого (начислено):			
Удержано:			
Итого (удержано):			
Выплачено:			
Итого (выплачено):			
К выдаче (в кассу):			