

ПРИНЯТО

На заседании собрания
педагогов ГБОУ № 363
Протокол № 4 от 24.02.2021

И.Б.Акатова

СОГЛАСОВАНО

Председатель
председателем
профсоюзного комитета
ГБОУ гимназии № 363
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

Мазурчик Т.Е.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ гимназии
Фрунзенского района
Санкт-Петербурга

И.Б.Акатова
приказ № 58
от 25.02.2021

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии
№ 363 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г 363 разработано на основании статей 135, 144, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с

1. Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»,
2. Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04. 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга подчиненных Комитету по образованию и государственных образовательных организаций, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга .

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

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

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга и распоряжениями Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

2. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений

Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом уровня образования, стажа работы, квалификационного уровня 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, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих надбавок. Расчет заработной платы сотрудников производится в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга";

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации .

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.

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

Тарификация учителей и преподавателей производится 2 раза 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 раза в год.

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

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

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

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев непрерывно;
- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации.

4. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

Настоящий Порядок применяется при установлении работникам образовательного учреждения (далее - работники) выплат за эффективность работы, 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 и регулируется Положением о фонде материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 363 Фрунзенского района Санкт-Петербурга, принятым Педагогическим советом ГБОУ гимназии № 363 (протокол №1 от 30.08.2016) и утвержденным директором ГБОУ гимназии № 363 (приказ №197 от 30.08.2016 года).

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

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

- классное руководство;
- заведование кабинетами;
- проверка письменных работ;
- руководство МО.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

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

5. Порядок установления стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с Положением о надбавках, доплатах и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного

учреждения гимназии № 363 Фрунзенского района Санкт-Петербурга и Положением о показателях и критериях эффективности работников ГБОУ гимназия № 363, принятыми Педагогическим советом (протокол №1 от 30.08.2016) и утвержденными директором ГБОУ гимназии № 363 (приказ №197 от 30.08.2016 года).

Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждены на уровне общеобразовательного учреждения. При разработке соответствующего локального акта общеобразовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных управлением образования и науки. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

Распределение поощрительных выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (комиссия по распределению стимулирующих доплат), на основании представления директора образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами на основании Положения о надбавках, доплатах и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 363 Фрунзенского района Санкт-Петербурга, принятого Педагогическим советом ГБОУ № 363 (протокол №1 от 30.08.2016) и утвержденного директором ГБОУ гимназии № 363 (приказ №197 от 30.08.2016 года).

6. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам

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

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно Приложению №4 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

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

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).

Руководители образовательного учреждения проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.