

«УТВЕРЖДЕНО»
решением общего собрания
трудового коллектива
от « 19 » 12 2017 г.

ПРИНЯТО
Советом
ГБОУ лицей №533
«Образовательный
комплекс «Малая Охта»
« 19 » 12 2017 г.
протокол № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ лицей №533
«Образовательный комплекс
«Малая Охта»

Куниц М.Ю.
« 30 » 12 2017 г.
приказ № 394-д
30 12 2017



ПОЛОЖЕНИЕ

«О системе оплаты труда работников образовательного учреждения
ГБОУ лицей № 533 Красногвардейского района
Санкт-Петербурга»

2017 год

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», постановлением Правительства от 08.04.16г. № 256 (с учетом распоряжения КО СПб от 06.12.17 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.16 № 256».

1.2. 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 приказом.

1.3. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. 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.

1.5. В данном положении используются следующие основные понятия:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, 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** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок(окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **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 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, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовозатраты 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.

1.6. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

1.7. 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, регулируются приложением 8 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256.

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.

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

Тарификация работников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

2. Схема расчета должностного оклада работников лица зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.1 Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада

работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года N 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника. Порядок определения уровня образования регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94).

2.1 Базовый коэффициент уровня образования

Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: - по программе подготовки специалистов среднего звена	1,3
- по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

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

2.2. 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.

2.3. Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается семь стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируется Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 N 94) (приложение 3 к Методическим рекомендациям). Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Стаж 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 и т.д.). 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.

		Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа	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 (*) для пед. работников		0,33(*)	
стаж работы от 0-2 (молодым специалистам не пед. работникам)		0,15	0,00	
0-2 всем остальным		0,05		

(*) Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;

- впервые присутствовали к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с ГБОУ лицей № 533;

- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.4 Размер коэффициента специфики работы приведен в таблице. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается педагогическим работникам, которые имеют неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в лицее в том числе за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживания и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеурочной деятельности, за реализацию современных, в том числе интерактивных форм и методов воспитательной работы, за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 от базового оклада для педагогических работников, применяющих в образовательном процессе новые технологии. Коэффициент устанавливается за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

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

педагогическим работникам в лицейских классах	0,15
педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому	0,20
Педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии	0,2
Учителям, осуществляющим воспитательную работу при работе на I ставку, не должен превышать:	
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка)	0,2500
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр», «специалист»	0,2667
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации «бакалавр»	0,2858
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена	0,3077

2.5 Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам с высшим образованием (аспирантура) – 0,01
- педагогическим работникам с высшим образованием (магистр, специалист) – 0,01
- педагогическим работникам с высшим образованием (бакалавр) – 0,01
- педагогическим работникам со средним специальным образованием – 0,01
- педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием – 0,01
- педагогическим работникам со средним общим образованием – 0,011
- педагогическим работникам с основным общим образованием – 0,011

2.6. Коэффициент квалификации работника (K4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденным 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).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, но не более чем по трем основаниям.

коэффициент квалификации	квалификационная категория:	
	- высшая	0,35 с 01.01.2011г.
	- первая	0,20
	- вторая	0,15
	ученая степень:	
	- доктор наук	0,40
	- кандидат наук	0,35
	почетные звания РФ, СССР:	
	- «Народный»	0,40
	- «Заслуженный»	0,30
	почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15
	ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами РФ.

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук и кандидата наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.7. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления (K5)

Должности:

- Руководители 1-го уровня

Руководитель (директор) учреждения образования

- Руководители 2-го уровня

Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.

- Руководители 3-го уровня

Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением, библиотекой)

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4} + \text{Бо} \times \text{K5} + \text{Бо} \times \text{K6},$$

где:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (K5) устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

K6 – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, определяются не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления.

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

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K2} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада; (*)

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации.

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

2.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться п. 3 Перечня должностей постановления Минтруда РФ от 06.06.1996 N 32 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих» (в ред. постановления Минтруда РФ от 20.02.2002 N 14).

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.

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.9.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону:

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.

2.9.3. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 N 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

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

2.9.5. 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 государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации.

2.10. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

3. Фонд оплаты труда работников состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

3.1 При формировании фонда должностных окладов образовательной организации, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании фонда должностных окладов по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

3. 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.

3.1. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду заработной платы.

Фонд надбавок и доплат, устанавливается в % отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

3.2. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в ночное время (ст. 154 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 метод. объединением;
- доплата за внеклассную работу по физической культуре;
- доплата за организацию питания уч-ся;

- доплата за работу с библиотечным фондом;
- и другие доплаты
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- надбавки за сложность и напряженность работы;

- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

3.3. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

3.4. Работникам, занимающим должности «вахтер» и «сторож» устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период равен одному календарному году. Время перерыва на обед включается в рабочее время, т.к. этим работникам созданы условия для приема пищи на рабочем месте.

3.5. 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, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее 2-ой дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной ставки

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.

3.6. 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. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения до 12 % должностного оклада работника на основании результатов аттестации рабочих мест. До определения Правительством РФ Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда лиц может руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.1. 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 пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

5. Выполнение временной работы по замене отсутствующего учителя по причине административного отпуска, больничного листа, курсов повышения квалификации, командировки и т.п., оплачивается по почасовым ставкам. Размер оплаты за один час при замещении уроков определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника, осуществляющего замещение, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

7. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Красногвардейского района.

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

9. 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.

10. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

11. Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам устанавливаются локальными нормативными актами ГБОУ лицей №533 в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных учреждений, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга (распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 №2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию»).