

«ПРИНЯТО»	«УТВЕРЖДЕНО»
Решение Управляющего совета ГБОУ школы № 23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга	Директор ГБОУ школы № 23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 16.01.2017	Приказ № 5 от 17.01.2017
 Юрявичюте Л.Г.	 Бондарчук Т.И.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 23 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ФИНСКОГО ЯЗЫКА НЕВСКОГО
РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы № 23 с углубленным изучением финского языка Невского района Санкт-Петербурга (далее - Образовательное учреждение), реализующей образовательные программы начального общего; начального общего, основного общего, среднего общего образования, обеспечивающего дополнительное (углубленное) изучение финского языка в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Образовательного Учреждения, финансируемых за счет средств 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.

1.3. Разработано на основании «Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», утв. 30.06.2016 распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 1863-р

1.4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Образовательного Учреждения, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Образовательном Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Образовательного Учреждения в целом.

1.5. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

1.6. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, доведенного до Образовательного Учреждения учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

Образовательное Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников Образовательного Учреждения.

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

1.8. Порядок стимулирующих выплат директору Образовательного Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Невского района Санкт-Петербурга.

1.9. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.10. 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.

1.11. В 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;

- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, 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;

- **фонд оплаты труда (далее – ФОТ)** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательной организации. Формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

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

- **фонд надбавок и доплат (далее – ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

1.12. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.13. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к базовой единице, на основании Постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 (приложение 8) «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 меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

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

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца (**8 и 23 число каждого месяца**).

Тарификация учителей и преподавателей производится 2 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 2 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

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

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

Высшее профессиональное подтвержденное дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
Высшее образование, подтвержденное дипломом бакалавра	1,4
Среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании:	
По программам подготовки специалистов среднего звена	1,3
По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее общее образование	1,04
Основное общее образование	1,0

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 пять стажевых групп.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные от наименования образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,1
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

2.4. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается работникам школы, за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать Образовательное Учреждение.

Коэффициент спецификации работникам, занимающим должность учителя английского языка, обеспечивающих дополнительную (углубленную) подготовку по английскому языку, в размере 0,30.

Коэффициент 0,2 работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу-образовательную программу начального общего образования.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 учителям за воспитательную работу. Учителям (преподавателям) с высшим образованием «магистр», «специалист» -0,2667. Учителям (преподавателям) с высшим образованием «бакалавр» -0,2858. Учителям (преподавателям) со средним специальным образованием-0,3077.

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии.

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

2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, почетное звание Российской Федерации, СССР, или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

	Руководители	Специалисты	Служащие
Квалификационная категория:			
высшая категория	0,35	0,35	
первая категория	0,20	0,20	
вторая категория	0,15	0,15	
За ученую степень:			
доктор наук	0,40	0,40	
кандидат наук	0,35	0,35	
Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
"Народный..."	0,40	0,40	0,40
"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» 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.

2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категории руководителей, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающий коэффициент к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$B_o = B \times K,$$

Где:

B_o - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования)

Повышающий коэффициент к базовому окладу руководителя:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

Коэффициент масштаба управления (K5)

Определяется в соответствии с:

- группами по оплате труда руководителей;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления.

Коэффициент уровня управления (K6)

Должности:

- Руководители 1-го уровня

Руководитель директор образовательного учреждения образования

- Руководители 2-го уровня

Заместители директора учреждения образования; главный бухгалтер

Исчисляется по формуле:

$$O_{рук} = B_o + B_o \times K_3 + B_o \times K_4 + B_o \times K_5 + B_o \times K_6,$$

где:

$O_{рук}$ – размер должностного оклада руководителя;

B_o – величина базового оклада;

K_3 – коэффициент специфики работы;

K_4 – коэффициент квалификации работника;

K_5 – коэффициент масштаба управления;

K_6 – коэффициент уровня управления.

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	0,80
	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
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

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

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

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажааботы;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.8. Должностной оклад работника категории «служащий» исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада <*>;

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

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

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

2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательного учреждения, отнесенных к профессиям рабочих (далее-рабочие) определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки определяется по формуле:

$$Tc(o)=B \times T_k,$$

Tc(o)- размер тарифной ставки рабочего;

B-размер базового оклада;

Tk- тарифный коэффициент(таблица 1 приложение2 Закону Санкт-Петербурга)

2.9.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

-коэффициент специфики работы;

-коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга. Устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных учреждений.

2.9.3. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

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 №31/3-30.

Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, 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

2.9.4. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 6 разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений, в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

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

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

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.

2.11 Месячная заработная плата работников школы определяется до начального учебного года по результатам тарификации. При этом применяются норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со ст. 333 ТК РФ приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601г «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Месячная заработная плата преподавателей школы рассчитывается путем умножения тарифной ставки соответствующего разряда оплаты труда по ЕТС на установленную согласно тарификации, нагрузку и деления полученного результата на норму часов преподавательской работы. При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

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

РАЗДЕЛ 3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

3.2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению 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 ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

РАЗДЕЛ 4. Фонд надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплату надбавок и доплат.

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

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

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается Комитетом по образованию

4.3 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);

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

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.

4.3.2. 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.

Перечень тяжёлых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учётом мнения представительного органа работников согласно коллективному договору.

4.3.3. 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.

4.3.4. При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников.

4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются следующие виды компенсирующих доплат и стимулирующих надбавок за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом с учётом мнения представительного органа работников:

- доплата за классное руководство;
- доплата за руководство метод. объединением;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);

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

4.4.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Надбавки

Работникам Учреждения в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению Комиссии по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения.

4.5.1. С целью стимулирования качества труда педагогических работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением материальном стимулировании работников ГБОУ школы №23».

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

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