

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СОШ №79

Т.Н. Акимова

Приказ № 166 от 31.08.2015 г.

«ПРИНЯТО»

Общим собранием коллектива

Протокол от 31.08.2015 г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ЦПО

Н.А. Королева

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда сотрудников
ГБОУ СОШ №79
Калининского района
Санкт - Петербурга
на 2015 – 2018 годы**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 79 Калининского района Санкт-Петербурга, реализующей образовательные программы начального, основного, среднего общего и дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными стандартами.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2014-2018 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р),

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

- «Законом об образовании в РФ»,

- Решением Коллегии Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 19.12.2012

- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 09.09.2013 № 2071 «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального, общего и основного общего и среднего (полного) общего образования»,

- Распоряжением Комитета по образованию от 07.04.2014 № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»

1.3. Настоящее Положение вводится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников, повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности организации, в выполнении установленного государственного задания и укрепления кадров.

1.4. Данное Положение предусматривает соблюдение отраслевых принципов системы оплаты труда работников образовательной организации, финансируемой за счет средств бюджета.

1.5. При разработке условий оплаты труда учитываются следующие принципы:

- 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;

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.

Школа 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 общеобразовательного учреждения

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

1.8. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Приморского 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. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. 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.

1.12. В Положении используются следующие основные понятия:

- **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;

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

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

Установленная 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 1 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 1 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.

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.

