



Территориальная Организация Невского района  
Санкт-Петербурга Профсоюза Работников  
Народного Образования и Науки  
Российской Федерации  
**Первичная профсоюзная организация  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
гимназии № 498  
Невского района г. Санкт –Петербурга  
193079, г. Санкт – Петербург,  
ул. Новосёлов, д. 21, литер «Ш». тел./факс: 446-18-57**



**Правительство Санкт – Петербурга  
Комитет по образованию  
Государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
гимназия № 498  
Невского района г. Санкт –Петербурга  
193079, г. Санкт – Петербург,  
ул. Новосёлов, д. 21, литер «Ш». тел./факс: 446-18-57**

**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель первичной профсоюзной  
организации Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
гимназии № 498  
Невского района Санкт-Петербурга  
Куковякин Александр Юрьевич

  
(подпись, фамилия инициалы)

"30" августа 2018 г

**«РАССМОТРЕНО»**

на заседании Общего собрания работников ГБОУ гимназии № 498 Невского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 1от 30.08..2018 года

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
гимназии № 498  
Невского района Санкт-Петербурга  
Медведь Нина Владимировна

  
(подпись, фамилия инициалы)

Приказ № 184 от "30" августа 2018 г

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и материальном стимулировании  
работников Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
гимназии № 498  
Невского района Санкт-Петербурга  
2018 – 2021 гг.**

Санкт-Петербург  
2018 год

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 498 Невского района Санкт-Петербурга (ГБОУ гимназия № 498 Невского района Санкт – Петербург) (далее - гимназия).

2. Положение об оплате труда и материального стимулирования (далее – Положение) разработано на основании статей Трудового кодекса Российской Федерации от 05.10.2005 № 531-74 (с изменениями от 27.11.2017 № 347-ФЗ),

3. В основе формирования системы оплаты труда в Санкт-Петербурге лежат следующие документы:

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».
- Закон Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» в редакции от 24.04.2018;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» в редакции 16.08.2018;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 09 сентября 2013 г. № 2071 «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Закон «О бюджете Санкт-Петербурга»;
- Приказ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в редакции 29.06.2016;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 июля 2007 г. № 1128 –р «Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Другие нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда;

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников гимназии с учетом размеров и условий оплаты труда.

. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга 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.

Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности гимназии, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в гимназии и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы гимназии в целом.

1.3. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- ✓ равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- ✓ создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- ✓ 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.

1.4. ГБОУ гимназия № 498 в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь данным положением.

1.5. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих гимназии производится на основе должностных окладов.

1.6. Порядок стимулирующих выплат директору гимназии устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Невского района Санкт-Петербурга.

1.7. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.8. Размер заработной платы работника формируется в пределах фонда оплаты труда.

1.9. Оплата труда за работу производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.10. 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;
- **окладная система оплаты труда** – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом 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;
- **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 трудовые затраты 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.

1.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

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

1.14. 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.

1.15. 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.

1.16. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается два раза в месяц.

1.17. Тарификация учителей производится 2 раза в год: на 01 января и 01 сентября, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

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

1.19. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся 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 расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 и Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 г. № 1863-р.

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### 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 (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года № 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 распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»

Высшее профессиональное образование (далее ВПО) а) третья ступень ВПО ( диплом «Магистр» )	1,5
б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
Среднее профессиональное образование; неполное высшее образование и три полных курса высшего учебного заведения, а также учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)	1,3
Начальное профессиональное образование	1,28
Среднее (полное) 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:

**K2 – коэффициент стажа;**

**K3 – коэффициент специфики работы;**

**K4 – коэффициент квалификации работника;**

**K5 – 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. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Порядок

исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами (приложение 3 к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга). Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

### **2.4. Коэффициент специфики работы (К3)**

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга». Конкретный перечень работников гимназии, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается директором гимназии с учетом мнения представительного органа работников гимназии.

Коэффициент специфики работы в размере 0,15 устанавливается в соответствии с приложением 2 к данному постановлению Правительства Санкт-Петербурга 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 0,2 до 0,3077 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016г. № 256, за исключением пункта 8: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта 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;

— учителям со средним специальным образованием – 0,3077;

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

### **2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)**

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

### **2.6. Должностной оклад работника категории «руководитель»**

**Уровень управления (К5)**

Должности:

- Руководители 1-го уровня  
Директор гимназии
- Руководители 2-го уровня  
Заместители директора, главный бухгалтер
- Руководители 3-го уровня  
Заведующий библиотекой, завхоз

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:

О рук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 3 к

Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 и приложением 4 к Методическим рекомендациям.

**К6** – коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256

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 стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.8. При отнесении работников к категории служащих руководствоваться Постановлением Минтруда РФ от 20.02.2002 N 14 «Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих».

Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) 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, при этом коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности;

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

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – 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 гимназии 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

Тарифный коэффициент 1,28 1,31 1,34 1,37 1,4 1,43

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

2.9.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих гимназии, 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, указанный в приложении 7 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга.

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 гимназия является местом основной работы.

### **3. Фонд надбавок и доплат**

3.1. 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.

3.2. 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 в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

3.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60. ТК РФ);
- 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 сверхурочную работу (ст. 152 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 методическим объединением;



- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежемесячная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

### 3.4 Условия установления выплат:

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

3.4.2. 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 двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной 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.

3.4.3. 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 гимназии в соответствии с фондом заработной платы.

3.4.4. 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.

3.4.5. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

3.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору гимназии по распоряжению главы администрации Невского района;
- премия заместителям директора гимназии по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

## 4. Доплаты

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.

4.2. 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 процентном отношении от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

4.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

- за классное руководство – в соответствии с нормативными документами;
- за проверку письменных работ – в соответствии с нормативными документами;
- за заведование кабинетом – в соответствии с нормативными документами;
- за руководство методическим объединением – в соответствии с нормативными документами;
- за замещение – почасовая оплата;
- за эффективность труда педагогических работников

4.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

## **5. Надбавки**

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

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

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

5.4. Надбавки устанавливаются из фонда надбавок и доплат ежемесячно в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

5.5. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

## **6. Компенсационные выплаты**

6.1. Компенсационные выплаты производятся

- ежемесячные выплаты молодым специалистам (в соответствии с приложением № 9 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256);
- ежемесячная оплата 50% единого проездного билета молодым специалистам
- компенсационные выплаты на отдых и оздоровление (один раз в 5 лет)

6.2. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

6.3. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

## **7. Премирование работников**

7.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам года, ежемесячные, ежеквартальные, единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;

- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.- в соответствии с локальными актами школы

7.3. Размер премирования определяется приказом директора гимназии.

7.4. Источником премирования является фонд экономии заработной платы бюджетного финансирования и средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, оставшиеся в распоряжении гимназии после налогообложения.

7.5. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

7.6. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам;
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

Директор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 498 Невского района Санкт-Петербурга Медведь Нина Владимировна

\_\_\_\_\_  
(подпись, фамилия инициалы) М.П. "30" августа 2018 г

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 498 Невского района Санкт-Петербурга Куковякин Александр Юрьевич

\_\_\_\_\_  
(подпись, фамилия инициалы) М.П. "30" августа 2018 г

Главный бухгалтер Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 498 Невского района Санкт – Петербурга Ватанина Надежда Владимировна

\_\_\_\_\_  
(подпись, фамилия инициалы) "30" августа 2018 г

