

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия № 209
Центрального района Санкт-Петербурга
«Павловская гимназия»
(ГБОУ гимназия № 209 «Павловская гимназия»)**

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ гимназии № 209
«Павловская гимназия»

Приказ № 378-ОД от 10 сентября 2019 года

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБОУ гимназии № 209
«Павловская гимназия»
Протокол № 2 от 10 сентября 2019 г.

**Положение о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
гимназии № 209 Центрального района Санкт-Петербурга
«Павловская гимназия»**

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ гимназии № 209 Центрального района Санкт-Петербурга «Павловская гимназия», реализующей образовательные программы дошкольного общего, начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля и дополнительные общеобразовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, на основе базовой единицы 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. Положение об установлении доплат, надбавок, премий и выплат материальной помощи работников образовательного учреждения (в дальнейшем – Положение), разработано на основе статей 144 и 191 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24.04.2018 г.), постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» и Закона Санкт-Петербурга «О внесении изменения в Закон Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 08.12.2016 года № 637-111, Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с изменениями на 09.09.2019 № 2743-р).

1.4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленного государственного

задания, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы 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 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;

1.6. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда гимназии осуществляется в пределах объема выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

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

1.8. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Центрального 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;
- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете 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 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 видов и качеством труда;

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

1.13. 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 (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.14. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

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

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

Объем учебной нагрузки может быть уменьшен в следующих случаях: уменьшение количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращение количества классов, обучающихся, т.е. по основаниям, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, как это установлено статьей 74 Трудового Кодекса РФ.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не должна 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.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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.

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников
--	--

	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
по программам подготовки специалистов среднего звена;	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33	от 1,28 до 1,33
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,0	базовая единица	базовая единица

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 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.

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

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	0,50	0,50
	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,48	0,48
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,46	0,46
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,45	0,45

лет		
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,05	0,05

2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы в размере 0,20 устанавливается работникам школы, реализующим индивидуальное обучение на дому обучающихся по медицинским показаниям.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы основного и среднего общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана.

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

Коэффициент специфики работы в размере 0,01 устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

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

Коэффициент специфики работы (КЗ) устанавливается пропорционально педагогической нагрузке следующим категориям работников:

Категория работников	размер
Работники, имеющие среднее профессиональное образование и занимающие должность учителя начальных классов	0,30
Учителя, осуществляющие воспитательную работу:	
Аспирантура (адъюнктура)	0,2500
Высшее образование	0,2667
Квалификация «бакалавр»	0,2858
Среднее специальное образование	0,3077
Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии	0,20
Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу основного общего образования и среднего общего образования, руководителям гимназии	0,15
Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий для педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу:	
Аспирантура (адъюнктура)	0,01
Высшее образование	0,01
Квалификация «Бакалавр»	0,01
Среднее специальное образование	0,011
Среднее общее образование	0,011
Воспитателям отделения дошкольного образования за подготовку к образовательному процессу	0,60

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

Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя получают коэффициент 0,29, исходя из расчёта на одну ставку рабочего времени.

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 порядка проведения аттестации педагогических работников государственных 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, утвержденных 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.

Наименование коэффициента	Руководители	Специалисты	Служащие
Квалификационная категория: высшая категория	0,35	0,35	-
первая категория	0,20	0,20	-
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	0,10 - 0,15	0,10 - 0,15	0,10 - 0,15

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристик 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»

Уровень управления (К5)

Должности:

- Руководители 1-го уровня

Руководитель (директор) учреждения образования

- Руководители 2-го уровня

Заместители директора учреждения образования; главный бухгалтер

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:

Орук – размер должностного оклада руководителя;

Бо – величина базового оклада;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	0,90
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
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 стажа (общий трудовой или по специальности);

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. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4

1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

* Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

2.10. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.10.1. 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).

2.10.2. 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.

2.10.3. 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 учреждений.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7 и 8 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

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

2.10.5. 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.

2.11. 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.

2.12. Месячная заработная плата работников гимназии определяется по результатам тарификации.

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 гимназии утверждается главой администрации Центрального района Санкт-Петербурга. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор гимназии.

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 1,2 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 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, а также премии, оплата учебного отпуска, оплата листков нетрудоспособности (первые 3 дня) за счёт работодателя и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

4.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается главой администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

4.3. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

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

- доплата за заведование кабинетом;
- доплата за классное руководство;
- доплата за руководство методическим объединением;
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ, и др.).

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 дополнительным соглашением сторон трудового договора.

4.4.3. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

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 .

4.5.1. С целью стимулирования качества труда педагогических работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ гимназии № 209 «Павловская гимназия».

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

4.5.3. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

Раздел 5. Порядок утверждения Положения

5.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников Образовательного учреждения и утверждается директором Образовательного учреждения.

5.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Образовательного учреждения.

5.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения на общем собрании работников Образовательного учреждения и утверждается директором Образовательного учреждения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.