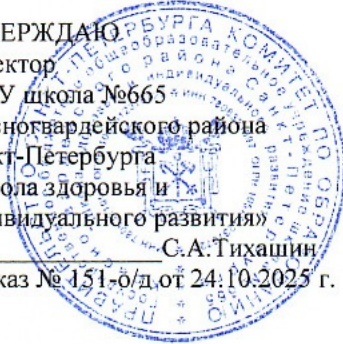


**Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение школа №665
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и индивидуального развития»
195030, Санкт-Петербург, ул. Отечественная, д.10 тел/факс: 8(812) 417-23-61**

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ школа №665
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и
индивидуального развития»
С.А.Тихашин
Приказ № 151-о/д от 24.10.2025 г.



ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
ГБОУ школа №665
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и
индивидуального развития»
протокол № 20 от 24.10.2025 г.

Тихашин Сергей
Анатольевич

Подписано цифровой
подписью: Тихашин
Сергей Анатольевич

**Положение
об оплате труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы №665
Красногвардейского района Санкт-Петербурга
«Школа здоровья и индивидуального развития»
(новая редакция)**

Санкт-Петербург
2025

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Красногвардейского района Санкт-Петербурга «Школа здоровья и индивидуального развития» (далее – Положение) устанавливает схему расчета должностных окладов работников учреждения и методику формирования фонда оплаты труда.

1.2.Целями применения настоящего Положения являются достижение упорядоченности системы оплаты труда, установление гарантированной части оплаты труда работников, обеспечение выплат заработной платы и иных предусмотренных законодательством выплат работникам учреждения в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда и оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3.Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г. № 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга";
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

1.4.Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству.

1.5.Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного учреждением с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора.

1.6. Для целей настоящего Положения все должности работников учреждения дифференцируются на следующие категории и уровни:

- 1) Категория "Руководители" - уровни 1,2,3;
- 2) Категория "Специалисты"
- 3) Категория "Служащие"
- 4) Категория "Рабочие"

1.7. Учет фактически отработанного времени работниками учреждения ведется в таблице учета рабочего времени (форма по ОКУД 0504421)

Порядок работы с табелем учета рабочего времени устанавливается соответствующим Локальным нормативным актом.

1.8. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работнику выплачивается заработная плата два раза в месяц: 10 и 25 числа.

Выплата заработной платы за первую половину месяца (с 1 по 15 число) производится за фактически отработанное время 25 числа текущего месяца.

Выплата заработной платы за вторую половину месяца (с 16 по 31 число) производится за фактически отработанное время 10 числа следующего за расчетным месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.9. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Работодатель удерживает НДФЛ из доходов физического лица согласно пункту 4 статьи 226 Налогового кодекса Российской Федерации, в размере установленной статьей 224 Налогового кодекса Российской Федерации.

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

1.11. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

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.

1.12. Настоящее Положение, изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются на Общем собрании работников и утверждается приказом директора учреждения.

2. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПО КАТЕГОРИИ «РУКОВОДИТЕЛЬ»

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).

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Магистр», диплом специалиста	1,5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,4
Среднее специальное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3
Среднее специальное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	Базовая единица

Руководителю 1 уровня (директору) доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

Руководителям 2-3 уровней доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании локальных нормативных актов учреждения.

2.2.Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада руководителя (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Коэффициент специфики работы (К3):

За работу в нетиповой образовательной организации в размере 0,15

Коэффициент квалификации работника (К4):

Коэффициент квалификации определяется на основании дипломов (доктора, кандидата наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициентов за ученую степень, за почетное звание (ведомственные знаки отличия в труде).

	Размер коэффициента
Ученая степень:	
Доктор наук	0,4
Кандидат наук	0,35
Почетное звание:	
Народный	0,4
Заслуженный	0,3
Почетное спортивное звание РФ, СССР	0,15
Ведомственный знаки отличия в труде	0,15

Коэффициент масштаба управления (К5)

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга.
- Устанавливается для руководящих работников, исходя из уровня должности

Коэффициент масштаба управления руководителя в размере 0,90 применяется для расчета должностного оклада руководителя 1 уровня при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, в два и более.

Уровень	Коэффициент
1	0,8-0,9

2	0,6
3	0,4

Коэффициент уровня управления (К6)

Устанавливается для руководящих работников, исходя из уровня должности руководителя:

Уровень	Коэффициент
1	0,7
2	0,5
3	0,3

2.3.Формула исчисления должностного оклада

Должностной оклад работника категории "руководитель" исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6}, \text{ где:}$$

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.

3. РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПО КАТЕГОРИИ «СПЕЦИАЛИСТ»

3.1.Базовый оклад работника и базовый коэффициент

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника.

Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К1},$$

где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной

финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Магистр», диплом специалиста	1,5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,4
Среднее специальное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3
Среднее специальное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	Базовая единица

3.2.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.

Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов устанавливается 7 (семь) стажевых групп:

Стаж	Размер коэффициента
Более 20 лет	0,5
От 10 до 20 лет	0,48
От 5 до 10 лет	0,46
От 2 до 5 лет	0,45
От 0 до 2 лет	0,05
От 0 до 2 лет	0,33 (молодые специалисты педагогические работники)
От 0 до 2 лет	0,15 (молодые специалисты, за исключением педагогических работников)

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, 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.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет (в размере 0,33) устанавливается педагогическим работникам, если они отвечают 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 педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией.

Специалистам, не отвечающим одновременно нижеуказанным требованиям, коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05:

Коэффициент специфики работы (КЗ)

Размер коэффициента	Категория работников
0,15	Работа в нетиповой образовательной организации всем работникам учреждения, кроме рабочих.
0,2	Педагогическим работникам, которые имеют среднее профессиональное образование и замещающим должности учителя начальных классов
0,20	Педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательное учреждение
0,20	Педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии
0,5	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (за воспитательную работу)
0,29	Учителям, за выполнение функции классного руководителя
Учителям, осуществляющим воспитательную работу:	
0,2500	Учителям с высшим образованием (аспирантура, адъюнктура, ординатура, ассистентура-стажировка)
0,2667	Учителям с высшим образованием («магистр», «специалист»)
0,2858	Учителям с высшим образованием по квалификации «Бакалавр»
0,3077	Учителям со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена
Педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу	
0,01	Педагогическим работникам с высшим образованием (аспирантура, адъюнктура, ординатура, ассистентура-стажировка)
0,01	Педагогическим работникам с высшим образованием («магистр», «специалист»)
0,01	Педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации «Бакалавр»
0,01	Педагогическим работникам со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена
0,01	Педагогическим работникам с начальным профессиональным

	образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)
0,011	Педагогическим работникам со средним общим образованием
0,011	Педагогическим работникам с основным общим образованием

Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

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

	Размер коэффициента
Квалификационная категория:	
Высшая	0,35
Первая	0,2
Ученая степень:	
Доктор наук	0,4
Кандидат наук	0,35
Почетное звание:	
Народный	0,4
Заслуженный	0,3
Почетное спортивное звание РФ, СССР	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

3.3. Формула исчисления должностного оклада

Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4$, 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.

4.РАСЧЕТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПО КАТЕГОРИИ «СЛУЖАЩИЙ»

4.1.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:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Магистр», диплом специалиста	1,5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,4

Среднее специальное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3
Среднее специальное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04
Основное общее образование	Базовая единица

Коэффициент уровня образования для работников по категории «служащий» устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

4.2.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.

Коэффициент стажа (К2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается семь стажевых групп:

Стаж	Размер коэффициента
Более 20 лет	0,25
От 10 до 20 лет	0,2
От 5 до 10 лет	0,15
От 2 до 5 лет	0,10
От 0 до 2 лет	0,05
От 0 до 2 лет	0,15 (для молодых специалистов, кроме педагогических работников)
От 0 до 2 лет	0,33 (для молодых специалистов, педагогических работников)

Служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Коэффициент специфики работы (К3)

За работу в нетиповой образовательной организации в размере 0,15

Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации устанавливается за почетное звание (ведомственные знаки отличия в труде).

Размер коэффициента:

	Размер коэффициента
Почетное звание:	
Народный	0,4
Заслуженный	0,3
Почетное спортивное звание РФ, СССР	0,15
Ведомственный знаки отличия в труде	0,15

4.3. Формула исчисления должностного оклада:

Должностной оклад работника категории "служащий" исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада (при исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности):

К2 - коэффициент стажа (учитывается стаж по должности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ КАТЕГОРИИ «РАБОЧИЕ»

5.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства.

5.2. Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

Ставки рабочих определяются путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Разряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

5.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы рабочих образовательных учреждений (в размере 0,15), и на коэффициент квалификации.

5.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы рабочих образовательных учреждений (в размере 0,15).

6. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

При формировании ФДО работников, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с должностью.

6.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих 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, установленный исполнительным органом власти.

Фонд надбавок и доплат - 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;

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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.

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 тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Переработка рабочего времени работника вследствие неявки сменяющего работника или родителей, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу:

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые закрепляются в локальном акте учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

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.

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

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательной организации.