



**СОГЛАСОВАНО**  
решением Общего собрания  
ГБОУ Гимназии №227  
Санкт-Петербурга  
Протокол от 09.01.2017 №6

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом от 09.01.2017 №8  
Директор ГБОУ Гимназия №227  
Санкт-Петербурга



Директор \_\_\_\_\_ В.А. Седов

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о системе оплаты труда работников

в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении  
Гимназии №227  
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

**Положение о системе оплаты труда работников  
в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении  
Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

**1. Общие положения**

- 1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Гимназии) является локальным актом, регулирующим порядок применения видов и определения заработной платы работников.
- 1.2 Положение предусматривает отраслевые принципы оплаты труда работников Гимназии, финансируемых за счет средств бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, стажа работы на определенной должности, выплат с применением коэффициентов.
- 1.3 Настоящее положение разработано на основании действующего законодательства в области образования, а также:
- Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 135, 144, 147, 333);
  - Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;
  - Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23.12.2011);
  - Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 №37, с изменениями и дополнениями от 12.02.2014), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), с изменениями на 20.09.2011;
  - Закона Санкт-Петербурга от 5.10.2005 года №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями и дополнениями от 08.12.2016 № 637-111);
  - Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
  - Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 №904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 23.12.2015;
  - Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
  - Распоряжения Комитета по образованию от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
  - Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2017 год от 12.09.2016;
  - Устава Гимназии, локальных актов Гимназии.

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

действующих по состоянию на *01.01.2017* и *распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.*

- 1.4 Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников Гимназии, финансируемые за счет регионального и федерального бюджета 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.
- 1.5 Система оплаты труда работников Гимназии регламентируется настоящим положением, коллективным договором, соглашениями и нормативными правовыми актами.
- 1.6 Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утвержденными органами государственной власти Российской Федерации и Санкт-Петербурга.
- 1.7 В настоящем положении предусмотрены единые принципы материального обеспечения работников в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Гимназии и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые базовые ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда работников. Основными принципами оплаты труда являются:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при 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 т.ч. отклоняющихся от нормативных, обеспечение единых подходов к ее применению в Гимназии;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и качественного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

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

Гимназия самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального «подушевого» норматива, количества обучающихся, доли: на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса; на заработную плату работников Гимназии.

- 1.9 Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Гимназии производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

- 1.10 Порядок стимулирующих выплат директору Гимназии устанавливается в соответствии с распоряжением Главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.
- 1.11 Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.
- 1.12 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.
- 1.13 Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:
- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера;
  - базовая единица (далее - б.е.) - 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 работника;
  - 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. ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
  - 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;
  - компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам Гимназии, занятым на тяжелых работах, работах в особых условиях оплаты труда, выплаты за

сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, выплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 149 ТК). Размеры и условия конкретизируются в трудовых договорах с работниками;

- стимулирующие выплаты - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному труду, поощрение за выполняемую работу. Это выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за непрерывный стаж, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам года (Приказ Минсоцразвития РФ от 17.09.2010 №810н);

- выплаты социального характера и иные выплаты - различные виды материальной помощи, компенсации, оплаты обучения и др.;

- профессионально-квалификационные группы - группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.14 Ставки почасовой оплаты труда работников, которые могут быть привлечены к проведению учебных занятий, определяются в процентном соотношении к базовой единице, применяемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Гимназии применяется в следующих случаях:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшихся не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх установленного им по тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

1.15 В Санкт-Петербурге устанавливается с 01.01.2017 года минимальная заработная плата в размере 16000 рублей. При этом тарифная ставка (оклад) работника 1-го разряда не должна быть менее 13500 рублей.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ.

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 работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже, чем каждые полмесяца.

Тарификация работников производится минимум один раз в год и при каждом изменении значения базовой единицы.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам

объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для 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:

$B_0 = B \times K_1$ , где:  $B_0$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок;

$K_1$  - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

### 2.2. Повышающие коэффициенты

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

$K_2$  - коэффициент стажа работы;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации работника;

$K_5$  - коэффициент масштаба управления;

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

### 2.3. Коэффициент стажа ( $K_2$ ) работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленным Правительством Санкт-Петербурга. Категориям работников, определенных в ст. 3-1 Закона Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

### 2.4. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять «стажевых» групп. Стаж работника устанавливается при приеме на работу. В случае внесения изменений в законодательные акты в последующий период, установленный ранее стаж не подлежит изменению, т.к. это приводит к ухудшению материального положения работника.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической 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 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. 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 должности (приказы, послужные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и т.д.) Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а так же сведения, на основании которых выдана справка о работе в должности.

Справки предоставляются в тарификационную комиссию Гимназии. Протокол тарификационной комиссии является основанием для издания приказа директора об установлении соответствующего коэффициента стажа.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с Приложением 1 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 устанавливается педагогическим работникам, если они отвечают требованиям: получили впервые высшее/среднее образование; впервые приступили к педагогической деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после получения документа об образовании; состоят в трудовых отношениях в организации; имеют по основному месту работы не менее установленной законодательством нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы.

#### 2.5. Коэффициент специфики работы (КЗ).

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с Приказом директора.

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

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, устанавливается педагогическим работникам, которые имеют среднее профессиональное образование.

Коэффициент специфики работы от 0,2 до 0,3 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в Гимназии: 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 от 0,01 до 0,02 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.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку не должен превышать:

педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, имеющим высшее образование	0,01
педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, имеющим высшее образование по квалификации «бакалавр»	0,01
педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним образованием	0,01

педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с начальным профессиональным образованием	0,01
педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним (полным) общим образованием	0,011
педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием	0,011

#### 2.6. Коэффициент квалификации работника (К4).

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

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с законодательством РФ, на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования РФ, Почетный работник среднего профессионального образования РФ, Почетный работник начального профессионального образования РФ, Почетный работник высшего профессионального образования РФ).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание РФ, СССР.

Наименование коэффициента	Руководители	Специалисты
Квалификационная категория:		
высшая категория	0,35	0,35
первая категория	0,20	0,20
вторая категория	0,15	0,15
За ученую степень:		
доктор наук	0,40	0,40
кандидат наук	0,35	0,35
Почетные звания Российской Федерации, СССР:		
«Народный...»	0,40	0,40
«Заслуженный...»	0,30	0,30
«Мастер спорта международного класса...»	0,30	0,30
Почетные спортивные звания РФ и СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде: отличник народного просвещения, почетный работник общего образования	0,15	0,15

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие



специалисты» устанавливаются руководителем Гимназии согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

- 2.7. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего Гимназии определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Для определения размера должностного оклада категории «Руководитель» и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего Гимназии устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере, согласно Приложению 1 Закона СПб «О системе оплаты труда работников ГУ СПб» от 05.10.2005 года № 531-74.

Уровень управления (К5) относится к должностям:

- руководители 1-го уровня: руководитель, директор Гимназии;
- руководители 2-го уровня: заместители директора Гимназии; главный бухгалтер.

Исчисляется по формуле:  $O_{рук} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6$ , где:

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

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации работника;

$K_5$  - коэффициент масштаба управления;

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	0,80
Уровень 2 - заместители руководителей	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

- 2.8. Для определения размера должностного оклада специалистов (и служащих) Гимназии применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стаж работы, специфики работы, квалификации. Должностной оклад работника категории «Специалист» исчисляется по формуле:

$$O_{сп} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:  $O_{сп}$  - размер должностного оклада специалиста;

$B_0$  - величина базового оклада (при исчислении базового оклада 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.

2.8. 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 (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.9. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам - работникам Гимназии, за исключением руководителей, отвечающим одновременно требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим госаккредитацию образовательным программам (ОП) или среднее профессиональное образование по имеющим госаккредитацию ОП подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в Гимназии по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования (далее - молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно Приложению 4 Закона СПб «О системе оплаты труда работников ГУ СПб» от 05.10.2005 года № 531-74

Наименование выплат	Категории получателей	Размер выплат, руб
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	1500

2.10. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) работников, отнесенных к профессиям «Рабочий» в Гимназии применяют коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

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 (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 Закона СПб «О системе оплаты труда работников ГУ СПб» от 05.10.2005 года № 531-74

Разряды труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,47	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 Гимназии.
- 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 почетные звания РФ, 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 и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.
- 2.10.6. Коэффициент специфики работы рабочим образовательных учреждений устанавливается руководителем ОУ исходя из условий труда с учетом мнения представительного органа работников ОУ. Коэффициент специфики работы для рабочих Гимназии составляет 0,20.
- 2.11. Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.
- 2.12. Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.
- 2.13. Штатное расписание Гимназии утверждается директором Гимназии. Достаточность численного состава работников Гимназии для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, определяет директор Гимназии.
- 2.14. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.
- 2.15. Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).
- 2.16. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.
- 2.17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Гимназии и средней заработной платы работников Гимназии устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

### 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.

### 4. Фонд надбавок и доплат

- 4.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного характера (в том числе материальная помощь) и стимулирующего характера (в том числе премирование). Надбавки и доплаты могут быть компенсационными и стимулирующими, носить как регулярный, так и разовый характер.

ФНД зависит от суммы «надтарифного» фонда Гимназии, устанавливаемого приказом Главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга на определенный срок. ФНД распределяется в соответствии с согласованным решением Общего собрания «Положением о материальном стимулировании работников» на определенный срок. Гимназия самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом квалификации, сложности работ, условий работ, стажа, тарифных ставок.

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

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

где: ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

- 4.3. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

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

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

- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

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

- 4.3.2. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени и качеству результата.

- 4.4. Материальная помощь выплачивается на основании «Положения о материальном стимулировании работников в ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга».

- 4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в рамках

эффективного контракта за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга».

- 4.6. Премирование работников производится на основании «Положения о материальном стимулировании работников в ГБОУ Гимназии №227 Санкт-Петербурга».
- 4.7. Директору Гимназии размер средств, направляемых на выплаты компенсационного характера (в том числе материальная помощь) и стимулирующего характера (в том числе премирование) устанавливается на основании распоряжения Главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

**СОГЛАСОВАНО**

**Председатель профсоюзного комитета  
ГБОУ Гимназии № 227 Санкт-Петербурга**

**Л.А.Третьякова**

