

**Принято**

на Общем собрании работников  
ГБОУ школы № 581  
с углубленным изучением технологии  
Приморского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 13  
От 31 08 2016г.

**Утверждаю**  
Директор ГБОУ школа № 581  
Меиссе И.О.  
«01» сентября 2016 г.  
Приказ № 137-г  
от 01.09.2016г.



Согласовано

Председатель профсоюзного комитета  
Протокол № 257  
От 31 08 2016г.

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
ГБОУ школы № 581  
с углубленным изучением технологии  
Приморского района  
Санкт-Петербурга**

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 581 с углубленным изучением технологии Приморского района Санкт-Петербурга.

(в дальнейшем по тексту – Положение) разработано в соответствии с:

- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (далее - Закон) (в ред. от 25 декабря 2015г),
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»,
- Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга

1.2 в целях установления особенностей оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 581 с углубленным изучением технологии Приморского района Санкт-Петербурга (далее — ГБОУ № 581).

1.2. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а также рабочих, занимающих должности в ГБОУ № 581.

1.3. В Положении применяются следующие понятия и термины:

**Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

**Базовый оклад**– размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

**Базовая единица** – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

**Базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая при определении базового оклада;

**Повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

**Должностной оклад** – гарантируемый 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) работников формируется исходя из объемов средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ГБОУ № 581 государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

**ФОТ** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат; Фонд должностных окладов (далее -ФДО) - сумма денежных средств направляемая на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

**Фонд надбавок и доплат** (далее -ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего 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, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

**Надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

1.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.14 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.5. Форма тарификационного списка и штатного расписания определена Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга».

## 1. Формирование фонда должностных окладов работников

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

**22.** Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:

$$B_0 = B * K_1$$

Где:  $B_0$  – размер базового оклада работника;

$B$  – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и ставок работников ГБОУ №581, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

$K_1$  – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования.

Конкретный показатель  $K_1$  для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
K1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	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	1,5
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

\*При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

## 2.3 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.

### 2.3.1 Коэффициент стажа К2

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категории специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп. 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 оформленными справками за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в педагогической должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка. Специалистам и служащим по общетраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Конкретный показатель К2 для *руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К2	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33*	0,05

\*Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

### 2.3.2 Коэффициент специфики работы КЗ

Размер коэффициента специфики работы устанавливается работникам ГБОУ № 581 руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно таблице:

Конкретный показатель КЗ *для руководителей, специалистов, служащих* определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Категория работников	Коэффициент специфики
1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля (не менее 50% от общей численности обучающихся)	0,15
2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей- инвалидов, которые по состоянию здоровья, не могут посещать ОУ	0,2
3	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность учителя, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу начального общего образования.	0,2
4	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования	0,2
5	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
6	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,2
7	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования за подготовку к образовательному процессу	0,5

8	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,3
9	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеразвивающие программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,35
10	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий	0,01-0,02

\*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 2

#### **Примечание:**

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

- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием – 0,01;
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации «бакалавр»–0,01;
- Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием – 0,011;

### **2.3.3. Коэффициент квалификации работника К4**

Коэффициент квалификации устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», на основании аттестации педагогических работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014г.

№ 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников 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 устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентов за ученую степень, коэффициентов за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 (с изменениями от 25.12.2015 г.)«О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»\*.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты», указанные в приложении 1 к Методике определения штатной численности работников учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга, утвержденной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 N 255 (в ред. от 29.11.2011 г.№1620) «О Методике определений штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и

государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга», устанавливаются руководителем образовательного учреждения 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 практика.

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).

Конкретный показатель **К4 для руководителей, специалистов, служащих** определяется в соответствии с таблицей:

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К4	Коэффициент квалификации работников	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	0,15	0,15	0,15		

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР. Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются руководителем ГБОУ, согласно характеристик, соответствующих должностей. При этом учитывается 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.

#### 2.3.4. Коэффициент масштаба управления (К5)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». При определении коэффициента масштаба учитывается отнесение к группе по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с объемными показателями.

Конкретный показатель К5 для руководителей определяется в соответствии с таблицей:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие ГПД	За наличие групп	До 20
4	Наличие в ОУ спортивных направлений спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
5	Наличие оборудования и использования в ОУ компьютерных классов	За каждый класс	До 10
6	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки (стадиона)		До 15
7	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15
8	Наличие обучающихся в ОУ, посещающие бесплатные секции, кружки, студии	За каждого обучающегося	0,5

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Администрацией Приморского района Санкт-Петербурга.

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится в порядке и по показателям, предусмотренным в Приложении 3 к Постановлению № 256.

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
	Санкт-Петербурга	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-

\*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, Приложение 3

### 2.3.5 Коэффициент уровня управления (К6)

устанавливается работникам, относящимся к категории «Руководитель». Конкретный показатель коэффициента уровня управления устанавливается согласно таблице, представлены в Приложении 1 к Постановлению №256.



### 3. Формирование фонда ставок рабочих

3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент (ТК)	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

3.1.1 Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в Законе СПб «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 25 декабря 2015г)

3.1.2 Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантией минимального уровня оплаты труда рабочих при соблюдении определенного законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ обусловленного трудовым договором.

3.1.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.1.4. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах могут устанавливаться тарификационные ставки исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

### 4. Схема расчета должностных окладов

4.1. Должностной оклад работника категории «Руководитель» - Орук.

$Орук. = Б_о + Б_о * К_3 + Б_о * К_4 + Б_о * К_5 + Б_о * К_6$

Б<sub>о</sub> – величина базового оклада

К<sub>3</sub> – коэффициент специфики работы

К<sub>4</sub> – коэффициент квалификации работника

К<sub>5</sub> – коэффициент масштаба управления

К<sub>6</sub> – коэффициент уровня управления

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением 1 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие*
К1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры)	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	1,5
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30

		по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалист	Служащие
1	2	3	4	5	6
000, К4	Коэффициент квалификации и работников	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	
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К5	Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Свыше 400		
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 – заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада	Величина повышающего коэффициента для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
К6	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 — руководители	0,70		
		Уровень 2– заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственным образовательным учреждением бюджетом Санкт-Петербурга

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие ГПД	За наличие групп	До 20
4	Наличие в ОУ спортивных направлений спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
5	Наличие оборудования и использования в ОУ компьютерных классов	За каждый класс	До 10
6	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки (стадиона)		До 15
7	Наличие оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	До 15
8	Наличие обучающихся в ОУ, посещающие бесплатные секции, кружки, студии	За каждого обучающегося	0,5

Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Тип государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	Общеобразовательные учреждения	Свыше 400	До 400	До 300	-

**4.2. Должностной оклад работника категории «Специалист» - Оспец.**

$$\text{Оспец.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К1 – коэффициент уровня образования

К2 – коэффициент стажа

К3 – коэффициент специфики работы

К4 – коэффициент квалификации работника

**4.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» - Осл.**

$$\text{Осл.} = \text{Бо} + \text{Бо} * \text{К2} + \text{Бо} * \text{К3} + \text{Бо} * \text{К4}$$

Бо – величина базового оклада

К1 – коэффициент уровня образования

K2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)  
K3 – коэффициент специфики работы  
K4 – коэффициент квалификации работника

#### 4.4. Должностной оклад работника категории «Рабочий» - Ораб.

Ораб. = Б\* ТК

Б – размер базовой единицы

ТК- тарифный коэффициент

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

### 5. Формирование фонда оплаты труда

#### 5.1. Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательного учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее – ФДО), доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательного учреждения, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусмотренном 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 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.

### 6. Формирование фонда надбавок и доплат

**6.1.** Размер фонда надбавок и доплат ГБОУ определяется Администрацией Приморского района Санкт-Петербурга, в процентном отношении к фонду оплаты труда.

**6.2.** Перечень, размер и порядок выплаты доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), а также премирование сотрудников определяется ГБОУ самостоятельно в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

**6.3.** Руководителю ГБОУ размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению Администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

### 7. Соотношение средней заработной платы

**7.1.** Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга и средней заработной платы работников государственного бюджетного образовательного учреждения Санкт-Петербурга рассчитывается исходя из таблицы:

N п/п	Группы по оплате труда руководителя ГБОУ	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6

\*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт - Петербурга» от 08.04.2016 № 256, Приложение 7

## 8. 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

\*Постановление о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, Приложение 9

\*\* 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.

## 9. Тарификация работников и порядок ее проведения

**9.1.** Для установления размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также месячных тарифных ставок (окладов) рабочих проводится тарификация работников (далее - тарификация). Тарификация осуществляется в порядке, предусмотренном в Приложении 6 к Распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 №1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга ст.129 ТК РФ, ЕКС утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»; Единый тарифно- квалификационный справочник работ и профессий рабочих утвержден Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 (с изменениями от 25.12.2015 г.) «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (далее - закон Санкт-Петербурга № 531-74 с изменениями на 25.12.2015 года № 904-186); Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», (далее - Постановление № 256).

Результаты работы тарификационной комиссии отражаются в тарификационных списках (Приложение 4 к Методическим рекомендациям).

**9.2.** Сроки проведения тарификации утверждаются Директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа и доводятся до администрации Приморского района Санкт-Петербурга. При проведении тарификации применяются действующие нормативные правовые

акты, устанавливающие тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

## **10. Штатное расписание**

**10.1.** Штатное расписание организации утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих и вступает в силу после утверждения руководителем учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».











