

ПРИНЯТО

на собрании трудового коллектива

ГБОУ Гимназия № 272 протокол № 1 от 30.08.23 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 97-ОД от 01.09.23 г.

директор ГБОУ Гимназия № 272

Г. А. Калмыкова



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

о системе оплаты труда работников

государственного бюджетного

общеобразовательного учреждения

Гимназия № 272

Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2023

## Термины и определения

1.1. Применяемые в Положении о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 272 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) термины означают:

«ГБОУ» — Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Гимназия №272 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга;

«Персонал» — работники ГБОУ, на которых распространяется действие настоящего Положения;

«Базовый оклад» (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

«Базовая единица» - единица, применяемая для расчета размера дополнительных мер социальной поддержки, предоставляемых в соответствии с настоящим Кодексом, равная по величине размеру базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, устанавливаемой в соответствии с законом Санкт-Петербурга «Должностной оклад» - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Доплата» - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда; применяется при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

«Заработная плата» (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

«Молодой специалист» - гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 1 года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

«МРОТ» - устанавливаемый федеральным законом (или законом субъекта РФ) минимальный размер оплаты труда работника, полностью отработавшего за единицу времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности);

«Надбавка» - дополнительная денежная выплата, направленная на стимулирование работников к повышению квалификации, росту уровня профессионализма и мастерства, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.), а также компенсирующая выплата за интенсивный/напряженный труд, за специальный режим работы и др.; «Норма труда» - мера затрат труда, установленное задание по выполнению в

определенных организационно-технических условиях отдельных работ, операций или функций одним работником или группой работников, имеющих соответствующую профессию, специальность и квалификацию. Нормами труда являются: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и т.д.;

«Премия» - поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором);

«Система оплаты труда» - применяемый в ГБОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

«Тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«ТК РФ» - «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

«Трудовой договор» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«Трудовые отношения» - отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

«Условия труда» - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека;

## **2. Общие положения**

2.1. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 272 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга с учетом специфики организации труда и его оплаты в ГБОУ.

2.2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами организации:

- главами 20 и 21 Трудового кодекса РФ (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 04.07.2003 № 95-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования»;
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 20.03.2008);
- Законом Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011) (в ред. 28.12.2012);
- Законом Санкт-Петербурга от 06.12.2012 № 654-110 «О бюджете Санкт-Петербурга на

2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов»;

- Постановлением правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 29.02.2012 № 199);
- Постановлением правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.07.2011 № 1032 «О денежных выплатах за счет средств бюджета Санкт-Петербурга специалистам с высшим и средним медицинским образованием государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга (структурных подразделений государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга), оказывающих амбулаторную медицинскую помощь, финансирование которой осуществляется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 27.02.2012 №168);
- Распоряжением Комитета по образованию правительства Санкт-Петербурга от 02.12.2005 № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (в ред. от 05.10.2009);
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 03.10.2011 № 1405 «О внесении изменений в Постановление правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671»;
- Законом Санкт-Петербурга от 03.04.2007 № 107-24 «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, учреждений социального обслуживания населения и учреждений здравоохранения, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (в ред. Законов Санкт-Петербурга от 26.12.2007 № 692-134, от 19.01.2011 № 782-12, от 21.10.2011 № 595-119, от 28.06.2012 № 373-61).
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28.08.2007 № 1055 «О мерах по реализации Закона Санкт-Петербурга «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга» (в ред. Постановлений Правительства Санкт-Петербурга от 31.03.2008 № 301, от 05.05.2011 № 557, от 30.01.2012 № 73)
- Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Министерства образования РФ от 01.03.2004 № 945 «О режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 19.09.2006 № 928-р «О внесении изменений и дополнений в распоряжение от 20.09.2004 № 398-р «Об аттестации педагогических и руководящих работников государственных общеобразовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Письмом Министерства образования РФ от 25.11.1998 № 20-58-4046/20-4 «О выплате денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания работникам образовательных учреждений»;
- Письмом Министерства образования РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р;
- Распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 № 2620-р;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования»;

Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564

«О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;

- и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2.3. Система оплаты труда в ГБОУ устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, применяемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, другими Положениями ГБОУ.

2.4. Цели применения настоящего Положения:

- повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников ГБОУ;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению должностных обязанностей;
- привлечение молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

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

2.6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

2.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ГБОУ 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 либо в одностороннем порядке по инициативе ГБОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

2.8. Учет фактически отработанного времени работниками ГБОУ ведется в таблице учета использования рабочего времени.

2.9. Размер заработной платы работников ГБОУ определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, повышающих коэффициентов к базовому окладу, профессионального уровня.

2.10. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Все денежные средства Работнику перечисляются на его лицевой счет, открытый в ОАО «Банк «Санкт-Петербург» 30 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 15 числа следующего месяца (за вторую половину месяца).

2.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата

заработной платы производится накануне этого дня.

2.12. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.13. Положение разрабатывается администрацией ГБОУ, обсуждается, корректируется и согласовывается с Советом ГБОУ и утверждается директором ГБОУ.

2.14. Введение в ГБОУ системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2.15. Если какой-либо из пунктов настоящего Положения вступает в противоречие с действующим законодательством, ГБОУ руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.

### **3. Источники средств для выплаты заработной платы**

3.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2. Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетом, подушевым нормативом, количеством учащихся, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

3.3. В Фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, стимулирующие начисления и надбавки, премии и единовременные поощрительные начисления за производственные результаты, и другие расходы, связанные с содержанием работников ГБОУ при исполнении ими трудовой функции.

3.4. Фонд оплаты труда формируется из следующих выплат работникам:

- должностной оклад (тарифная ставка) - фиксированное вознаграждение;
- дополнительные премии в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ;
- персональные доплаты и надбавки в соответствии с Положением о порядке и условиях установления доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящие компенсационный и стимулирующий характера работникам ГБОУ Гимназии № 272 Санкт-Петербурга на 13-2014 учебный год;
- доплаты, надбавки и денежные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;
- доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за особые условия труда; отклонение от нормальных условий труда (работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные), в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни);
- прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ).

При выполнении условий, установленных действующим законодательством РФ, к расходам на оплату труда также относятся суммы платежей (взносов) в соответствии с частью 2 статьи 12 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

Указанные выше выплаты осуществляются в случаях и порядке, предусмотренном настоящим Положением, и действующим законодательством РФ.

### **4. Основные условия оплаты труда**

4.1. Оплата труда руководителей, специалистов (в том числе педагогических работников) и служащих ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, производится на основе Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 №1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями и



Рис.1. Схема расчета должностного оклада руководителя, специалиста, служащего. На формирование должностного оклада работника в первую очередь влияет базовый оклад, который исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где  $Bo$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы;

$K1$  - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Основой формирования системы оплаты труда является базовая единица, согласно ст.5 Закона от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга». Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год. Коэффициент уровня образования (базовый коэффициент) устанавливается по шести направлениям:

- высшее профессиональное образование (магистр, специалист) - 1,5;
- высшее профессиональное образование (бакалавр) - 1,4;
- неполное высшее образование, среднее профессиональное образование - 1,2;
- начальное профессиональное образование - 1,08
- среднее (полное) общее образование - 1,04;
- основное общее образование - 1,00

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

- $K2$  - коэффициент стажа;
- $K3$  - коэффициент специфики работы;
- $K4$  - коэффициент квалификации работника;
- $K5$  - коэффициент масштаба управления;
- $K6$  - коэффициент уровня управления.
- За почетные звания Российской Федерации, СССР: «заслуженный...»
- За ведомственные знаки отличия в труде.

## Отнесение должностей руководителей к различным уровням управления

Уровень управления	Должности
Руководители 1 - уровня	Директор
Руководители 2 - уровня	Заместитель директора; главный бухгалтер
Руководители 3 -уровня	Заведующий отделения дополнительного образования детей(ОДОД); заведующий библиотекой

### Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	служащие
1	2	3	4	5	6
<b>Базовый коэффициент</b>					
1.1.	Коэффициент уровня образования(K1)	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации	1,50	1,50	1,50



		"Магистр" или "Дипломированный специалист"			
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,20	1,20	1,20
		Начальное профессиональное образование	1,08	1,08	1,08
		Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование	1,0	1,0	1,0

2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1.	Коэффициент стажа работы (K2)	Стаж работы более 20 лет		0,35	
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,3	
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,25	
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,2	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	

^Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается пед. работникам ГБОУ в возрасте до 30 лет, если они отвечают след. требованиям:

- 1.Получили впервые высшее или среднее проф. образование;
- 2.Приступили к педагогической деятельности в ГБОУ не позднее 1 года после получения

диплома;					
3. Имеют по основному месту работы не менее установленной законодательством нормы часов пед. работы на ставку з/пл.					
2.2	Коэффициент специфики работы (К3)	Гимназия	0,15	0,15	
		Учителя, осуществляющие воспитательную работу, имеющие среднее профессиональное образование		0,1543	
		Учителя, осуществляющие воспитательную работу, имеющие высшее профессиональное образование		0,1176	
		Индивидуальное обучение на дому (при наличии соответствующих документов)		0,20	
		за специфику работы учителям, применяющим в образовательном процессе новые технологии		0,105	
		Работники, имеющие неполное высшее образование или среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов		0,15	
2.3	Коэффициент квалификации (К4)	Высшая категория	0,35	0,35	
		Первая категория	0,20	0,20	
		Вторая категория	0,15	0,15	
		Ученая степень: доктор наук	0,30	0,30	

		кандидат наук Почетные звания Российской Федерации, СССР Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР Ведомственные знаки отличия в труде*			
^Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэф. за квалификационную категорию с коэф. за ученую степень (доктор, кандидат) или коэф. за почетное звание (заслуженный, мастер) или с коэф. за ведомственный знак отличия в труде.					
2.4	Коэффициент масштаба управления (К5)	Группа 1	0,6		
		Группа 2	0,4	-	-
		Группа 3	0,2	-	--
2.5	Коэффициент уровня управления (К6)	Уровень 1 - руководители	0,5	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,3	-	-
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,1	-	-

4.2. При расчете должностных окладов (тарифных ставок) рабочих ГБОУ, финансируемого за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки (рис.2.).

Тарифная ставка формируется также на основе базовой единицы, к которой применяют один из восьми установленных тарифных коэффициентов, а в случае необходимости - коэффициент квалификации и коэффициент специфики.

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

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада устанавливается следующим работникам ГБОУ:

- главному бухгалтеру;
- заместителям директора по УВР;
- заместителям директора по ВР;
- заместителям директора по АХР;
- заведующему ОДОД;
- заведующему библиотекой;
- методистам;
- педагогу-валеологу;

- социальному педагогу;
- педагогу-психологу;
- преподавателю-организатору ОБЖ
- педагогам-организаторам;

Коэффициент квалификации для категории работников «рабочие», устанавливается только по рабочим основаниям, о которых упоминалось при расчете коэффициента квалификации для специалистов, но при этом применяются другие повышающие коэффициенты:

Тарифная ставка (оклад) = базовая единица × тарифный коэффициент



Тарифный коэффициент устанавливается для восьми разрядов оплаты труда



Для рабочих имеющих, почетные звания или ведомственные знаки отличия в труде или занятых на работах с особыми условиями труда :

Тарифная ставка(оклад)<sup>2</sup>= тарифная ставка (оклад)+ базовая единица \*повышающие коэффициенты

Профессия рабочих тарифицируется в соответствии с ЕТКС с 1-го по 6-й разряд

Высококвалифицированным рабочим , занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки



Повышающие коэффициенты

- Специфики работы , за обслуживание групп оздоровительной направленности(0,15)

- Квалификации

- или за почетное звание (0,30)

- или за ведомственные знаки отличия

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

Рис.2. Схема расчета должностного оклада (тарифной ставки) рабочего.

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) по всем категориям работников ГБОУ (руководители, специалисты, служащие, рабочие) состоит из:

- фонда должностных окладов (руководители, специалисты, служащие) - ФДО (средства предусматриваются на год согласно штатному расписанию);

- фонд ставок рабочих - ФС;

• фонда надбавок и доплат - ФНД. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к ФДО и 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 - коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается локальным нормативным актом по учреждению.

Согласно распоряжению Правительства Санкт-Петербурга от 02.12.05 № 916-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга» предусмотрены рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат, который может содержать: доплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, доплаты. ГБОУ самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств, направляемых на оплату труда. Доплаты и надбавки руководителю ГБОУ устанавливаются на основании распоряжения администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера и мер социальной поддержки**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников. 5.2. Выплаты работникам, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в процентном отношении от установленного оклада (должностного оклада работников). Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отменяются.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);
- 4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- 5) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра (ст. 96 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ст. 154 ТК РФ). Размер доплаты составляет 35% от оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

5.4. Выплаты транспортных расходов, связанных с приобретением месячных проездных билетов, работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер (в соответствии

со ст. 168 ТК РФ), осуществляется на основании авансового отчета по чекам, подтверждающим приобретение месячных проездных билетов.

5.5. Денежные выплаты специалистам ГБОУ с высшим и средним медицинским образованием в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.07.2011 № 1032 «О денежных выплатах за счет средств бюджета Санкт-Петербурга специалистам с высшим и средним медицинским образованием государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга (структурных подразделений государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга), оказывающих амбулаторную медицинскую помощь, финансирование которых осуществляется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 27.02.2012 № 168), предоставляются в расчете на одну ставку по основной должности и устанавливаются в следующих размерах:

- специалистам, имеющим высшее медицинское образование, - 5200 руб. в месяц;
- специалистам, имеющим среднее медицинское образование, - 2600 руб. в месяц.

Специалистам и медицинским работникам, работающим по основной должности в объеме более одной ставки, расчет денежных выплат производится за одну ставку. Специалистам и медицинским работникам, работающим по основной должности в объеме менее одной ставки, расчет денежных выплат производится в размере по фактически выполненному объему работы.

Денежные выплаты не производятся специалистам и медицинским работникам при наличии у них неснятых дисциплинарных взысканий.

5.6. В соответствии со статьями 44, 45, 46 главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 (в ред. 28.12.2012) «Социальный кодекс» (Принят ЗС СПб 09.11.2011), педагогическим и медицинским работникам основным местом работы, которых являются государственные образовательные учреждения, установлены следующие меры социальной поддержки:

- Единовременная выплата педагогическим и медицинским работникам, отвечающим одновременно следующим требованиям (далее - единовременная выплата): получившим впервые высшее или среднее профессиональное образование; поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 1 года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования - (далее - молодые специалисты); состоящим в трудовых отношениях с ГБОУ.

Единовременная выплата назначается в следующих размерах:

получившим диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании - шесть базовых единиц;

получившим диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием - восемь базовых единиц.

Размер базовой единицы, применяемой для расчета единовременной выплаты, равен размеру базовой единицы, устанавливаемой законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

- Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) молодым специалистам со стажем работы до 3 лет в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге (далее - компенсация затрат на проезд).
- Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, на приобретение книгоиздательской продукции и периодических печатных изданий в размере 100 руб. (далее - компенсация на приобретение книгоиздательской продукции).
- Денежная компенсация затрат педагогическим работникам и медицинским работникам, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения, для организации отдыха и оздоровления один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой

единицы.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Штатное расписание ГБОУ согласовывается с Администрацией Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, утверждается руководителем ГБОУ и включает в себя все должности ГБОУ.

6.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, ГБОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда работников ГБОУ формируется на календарный год исходя из плана финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии бюджетных учреждений, могут направляться ГБОУ на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях установления доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящие компенсационный и стимулирующий характера работникам ГБОУ Гимназия № 272 Санкт-Петербурга на 2013-2014 учебный год;

6.5. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением о порядке установления надбавок работникам ГБОУ Гимназия № 272 Санкт-Петербурга, организующим проведение платных образовательных услуг ГБОУ.

6.6. Из фонда оплаты труда ГБОУ работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с положением о материальном стимулировании сотрудников ГБОУ. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ГБОУ на основании письменного заявления работника.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГИМНАЗИЯ № 272 АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**, Калмыкова Галина Андреевна, директор

04.02.24 19:49 (MSK)

Сертификат 280BBF3FA86677DF3FD7CA88E4679A92