

«ПРИНЯТО»

общим собранием работников
ГБОУ гимназии № 105
Выборгского района Санкт-Петербурга

Протокол № 1 от «30» августа 2016г.

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом директора
ГБОУ гимназии № 105
Выборгского района Санкт-Петербурга

Приказ № 105 от «30» августа 2016г.

 О.И. Лозин.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного образовательного учреждения
гимназия № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга**

Оглавление

1. Общие положения.
2. Порядок и условия формирования должностных окладов руководителей, специалистов, служащих
 - 2.1. Порядок формирования должностных окладов.
 - 2.2. Схема расчетов должностных окладов работников.
 - 2.2.1 Базовый оклад работника и базовый коэффициент.
 - 2.2.2 Повышающие коэффициенты.
 - 2.3. Должностной оклад работника категории "руководитель".
 - 2.4. Должностной оклад работника категории "специалист".
 - 2.5. Должностной оклад работника категории "служащий".
3. Оплата труда рабочих.
4. Формирование фонда оплаты труда.
5. Фонд надбавок и доплат.
6. Другие вопросы оплаты труда.
7. Порядок проведения тарификации.

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Государственного бюджетного образовательного учреждения гимназия № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение) разработано в соответствии со:

- статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от **12 октября 2005 года N 531-74** «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от **08 апреля 2016 года № 256** «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от **30 июня 2016 года № 1863-р** «Об утверждении методических рекомендаций по

системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении комитета по образованию»;

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от **13 марта 2007 года № 255** «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»;

- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от **13.07.2007 N 1128-р** "Об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга"

- Приказом Министерства образования и науки РФ от **7 апреля 2014 года № 276** "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

- Приказом Министерства образования и науки РФ от **22 декабря 2014 года № 1601** «О продолжительности рабочего времени (нормах часов на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **5 мая 2008 года № 216н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от **26 августа 2010 г. № 761н** "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

- другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда.

Положение разработано в целях определения размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении.

Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников государственных бюджетных 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;

ФОТ - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же 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 работ и качеством труда;

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

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

Образовательное учреждение в пределах средств направляемых на оплату труда самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Выборгского района.

Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

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.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

2. Порядок и условия формирования должностных окладов руководителей, специалистов, служащих.

2.1. Порядок формирования должностных окладов

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе схемы для расчета должностного оклада работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005г. № 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016г. № 256

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления).

Размеры повышающих коэффициентов для определения величины должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии со схемой расчета.

2.2 Схема расчетов должностных окладов работников:

2.2.1 Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника, определяется в порядке, установленном приложением № 1 постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных Санкт-Петербурга»

2.2.2 Повышающие коэффициенты

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.

• Коэффициент стажа (K2)

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, 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 оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Педагогическим работникам засчитывается в стаж работа в образовательных учреждениях и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности при условии работы по должностям, указанных в Приказе Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. № 761н.

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

В стаж работы по должности «бухгалтер», «экономист» засчитывается работа в централизованных бухгалтерия по должностям, относящимся к категории руководитель и специалист.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие

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.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет определяется в следующем порядке:

- по категории работников «специалисты», «служащие» - 0,05;
- работники, относящиеся к категории «молодой специалист», за исключением педагогических работников - 0,15;
- педагогические работники, относящиеся к категории «молодой специалист» - 0,33.

• Коэффициент специфики работы (КЗ)

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения.

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

Коэффициент специфики работы педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях:

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных учреждениях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- - учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры - стажировки - 0,25;

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста - 0,25;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием, подтверждаемое дипломом бакалавра - 0,2679;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена 0,3125;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с неполным или незаконченным высшим образованием, подтвержденным документом, выданным до 01.09.2013 года - 0,3125;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием - 0,3472;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с средним общим образованием, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании - 0,3495;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с основным общим образованием, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании - 0,3500.

Коэффициент специфики работы в гимназии:

Коэффициент специфики работы по направлениям в гимназии 0,15 от базового оклада устанавливается пропорционально нагрузке руководящим и педагогическим работникам гимназии, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, а также руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования и осуществляющим дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях:

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях (ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

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

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки - 0,01;

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием, подтверждаемое дипломом бакалавра - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с неполным или незаконченным высшим образованием, подтвержденным документом, выданным до 01.09.2013 года - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с начальным профессиональным образованием - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с средним общим образованием, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании - 0,011;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании - 0,011.

Коэффициент специфики работы при обучении на дому: 0,20

Коэффициент специфики работы педагогических работников, применяющие в образовательном процессе новые технологии -0,20

Работники, имеющие среднее профессиональное образование и замещающие должность учителя начальных классов: 0,20

• Коэффициент квалификации работника (K4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 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).

Руководящим работникам образовательного учреждения, имеющие другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», Заслуженный», «Почетный», а так же ведомственные знаки отличия в труде устанавливается при условии соответствия

почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательного учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размер коэффициента квалификации устанавливается в соответствии с таблицей:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
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	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 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 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы "прочие специалисты", 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 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).

• Коэффициент масштаба управления (K5) и коэффициент уровня управления (K6)

Уровень руководителя	Должности	Значение коэффициента масштаба управления	Значение коэффициента уровня управления
Руководители 1-го уровня	Директор	0,8	0,7
Руководители 2-го уровня	Заместитель директора; главные бухгалтер и др.	0,6	0,5
Руководители 3-го уровня	Заведующие структурным подразделением (библиотекой, музеем)	0,4	0,3

2.3 Должностной оклад работника категории "руководитель"

Должностной оклад работника категории "руководитель" исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4} + \text{Бо} \times \text{K5} + \text{Бо} \times \text{K6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления.

K6 - коэффициент уровня управления.

2.4 Должностной оклад работника категории "специалист"

Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K2} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

2.5. Должностной оклад работника категории "служащий"

Должностной оклад работника категории "служащий" исчисляется по формуле:

$$\text{Ос} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{K2} + \text{Бо} \times \text{K3} + \text{Бо} \times \text{K4},$$

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.

K2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

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).

Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону:

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряды тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанные в приложении 6 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;

При этом в случае наличия у рабочего образовательного учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов со статьей 4 Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

4. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБОУ гимназия № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 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 коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 01 ноября 2005 года № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

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, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

5. Фонд надбавок и доплат.

Фонд надбавок и доплат состоит из суммы денежных средств, направленных на выплаты *стимулирующего характера и компенсационного характера*, а также на *оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника*.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с представительным органом работников учреждения в пределах фонда оплаты труда и должны быть конкретизированы в трудовых договорах с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляют собой совокупность денежных выплат к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) работников за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны

с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Выплата за работу в ночное время. Работникам учреждений выплата за работу в ночное время производится в размере 40 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится только за фактически отработанное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни в случае привлечения работников к работе в установленный графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в установленном Трудовым кодексом РФ размере производится за фактически отработанные часы.

Если на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в праздничный день.

С согласия работника вместо денежной компенсации за работу в выходной или праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При выборе работником компенсации в виде предоставления другого дня отдыха время использования этого дня должно быть согласовано с работодателем. При этом за каждый день работы в выходной день или нерабочий праздничный день независимо от количества фактически отработанных часов, предоставляется целый дополнительный день отдыха.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника устанавливаются:

- Положением об установлении доплат, надбавок и премировании работников в ГБОУ гимназия № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга.

- Положением об установлении стимулирующих выплат за эффективность деятельности педагогических работников, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования в ГБОУ гимназия № 105 Выборгского района Санкт-Петербурга

В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления доплат и надбавок.

Директору учреждения выплаты устанавливаются решением вышестоящего органа управления.

6. Другие вопросы оплаты труда

Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства и на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативными актами Санкт-Петербурга и Положением.

Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

Определение размера почасовой оплаты за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев, производится путем деления месячной тарифной ставки, установленной за 18 часов педагогической работы в неделю, на среднемесячное число рабочих часов в текущем году в зависимости от продолжительности рабочей недели.

Оплата труда работников культуры, работающих в образовательных учреждениях, осуществляется в соответствии с постановлениями Правительства Санкт-Петербурга № 1677 от 01.11.2005г. «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры Санкт-Петербурга», за исключением коэффициента специфики работы.

7. Порядок проведения тарификации

Для проведения работы по определению размеров должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и месячных окладов (тарифных ставок) рабочих в учреждениях приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, заместителя руководителя по экономическим вопросам (начальника планово-экономического отдела, экономиста), представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках.

Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и 1 сентября и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

Тарификация проводится по формам тарификационного списка в соответствии с приложением 3 Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию».

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.