

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 315 Пушкинского района
Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ школа № 315
Пушкинского р-на Санкт-Петербурга
(протокол от 14.01.2025 №33)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 14.01.2025 №66-1

Директор ГБОУ школы № 315
Пушкинского р-на Санкт-Петербурга

А.А. Миренкова А.А. Миренкова



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 315 Пушкинского района
Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2025 г.

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее – Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы № 315 Пушкинского района г. Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ).

1.2. Положение разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Распоряжения Комитета по образованию от 06.12.2017 №3737-р «О мерах по реализации постановления правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Устава ГБОУ;
- других нормативно-правовых актов, регулирующих условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.3. Цели 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 работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.4. В Положении используются следующие основные понятия:

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемый законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга па 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;
- фонд оплаты труда (ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников;
- 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;

1.5. 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;
- мнения представительного органа работников.

1.6. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в ГБОУ, распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБОУ на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

Конкретные размер заработной платы, порядок ее выплаты устанавливается в трудовых договорах, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре.

1.7. ГБОУ в соответствии с требованиями трудового законодательства самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации и центра, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами ГБОУ с учетом методических рекомендаций, утверждаемых исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

1.8. Тарификация должностей учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

1.9. Расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю являются нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Порядок установления нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ.

1.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.11. Индексация заработной платы производится на основании Закона Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год, которым устанавливается размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностного оклада и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений.

2. Фонд оплаты труда и его элементы

2.1. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются из Фонда оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- 1) Фонд должностных окладов работников ГБОУ (ФДО);
- 2) Фонд ставок рабочих ГБОУ (ФС);
- 3) Фонд надбавок и доплат ГБОУ (ФНД).

Величина ФНД устанавливается в процентном отношении к ФДО и ФС и исчисляется по формуле:

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

где:

$K_{\text{нд}}$ - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (Администрацией Пушкинского района Санкт-Петербурга).

2.3. Формирование ФДО по вакантным должностям

2.4.1. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом, по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

2.4.2. При формировании ФДО по вакантным должностям учитывается так же коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся".

2.4. Фонд оплаты труда работников ГБОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, доведенного учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии и от приносящей доход деятельности могут направляться ГБОУ на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом о порядке установлении компенсационных, стимулирующих и иных выплат

3. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

3.1. Минимальный размер заработной платы работников ГБОУ должен соответствовать региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

В случае если в соответствии с настоящим Положением размер должностного оклада работника составляет менее размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, то работнику производится доплата до его уровня.

При этом минимальный размер заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда и включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), включающую тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Схема для расчета должностного оклада работников ГБОУ, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся».

3.3. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на постоянную (базовую, гарантированную) и переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

3.4. Базовая часть заработной платы, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре с работником и выплачивается независимо от достигнутых им результатов. Базовая часть заработной платы рассчитывается по соответствующей схеме для данной категории работников.

3.5. К переменной части заработной платы работника, которая составляет фонд материального стимулирования работников ГБОУ, могут относиться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премии и материальная помощь. Порядок их выплат регулируется локальным нормативным актом ГБОУ, устанавливающим выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и локальным нормативным актом, устанавливающим выплаты работникам в соответствии с критериями эффективности их труда. Данные локальные нормативные акты входят в единую систему оплаты труда и принимаются в порядке, установленном уставом ГБОУ и входят в единую систему оплаты труда.

3.6. К переменной части могут относиться так же выплаты, которые устанавливаются в соответствии с федеральным и региональным законодательством, например, выплаты педагогическим работникам за классное руководство, оплаты до доведения размера оплаты труда до размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

3.7. Должностной оклад.

3.7.1. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих ГБОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Базовый оклад.

3.8.1. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих ГБОУ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент:

$B_0 = B \times K1$, где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт - Петербурга».

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Размер базовой единицы (Б), принимаемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

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

Порядок определения уровня образования (К1):

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
Коэффициент уровня образования (К1)	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	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	1,4
	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

3.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются, исходя из:

Для специалистов и служащих:

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

Для руководителей:

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

3.9.1. Коэффициент стажа (К2).

Коэффициент стажа применяется при исчислении заработной платы работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие». Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 т.д.), а так же сведения из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. 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.

Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты стажа работы:

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 ¹		0,33	0,05
	Стаж работы от 0 до 2 лет ²		0,15	
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

¹ Устанавливается педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»:

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

первые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и(или) по программам профессионального обучения;

состоят в трудовых отношениях с ГБОУ, являющимся их основным местом работы.

В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

²Устанавливается молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», за исключением педагогических работников.

Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», и служащим коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

Выплаты молодым специалистам рассчитываются не более чем за ставку по основной должности.

3.9.2. Коэффициент специфики (КЗ).

Размер коэффициента специфики работы (КЗ) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Руководители», «Специалисты», «Служащие» устанавливается работникам приказом директора ГБОУ в зависимости от срока выполняемой работы на определенный период: квартал, полугодие, год с учетом мнения представительного органа работников согласно таблице:

№ п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Коэффициент специфики работы
1	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 ГБОУ	0,20
2	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования	0,20

3	Учителям за воспитательную работу (применяется не более чем на одну ставку заработной платы)	0,25-0,35
4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
6	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	0,29
7	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01-0,02
8	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20

Коэффициент специфики устанавливается за работу за 1 ставку.

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

Выплаты за специфику работы могут быть отменены в случае, если отпали основания для их выплаты.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере 0,5 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере от 0,25 до 0,35 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке учителям за воспитательную работу, в том числе:

за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

Коэффициент специфики работы в размере от 0,25 до 0,35 педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу, при работе на 1 ставку не должен превышать:

учителям с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,2500;

учителям с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;

учителям образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

учителям со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада за применение новых технологий при реализации образовательных программ устанавливается в педагогическом

работникам ГБОУ за применение новых технологий при реализации образовательных программ, в том числе:

- за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ;

- за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Коэффициент специфики работы на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

педагогическим работникам с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01;

педагогическим работникам с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;

педагогическим работникам со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;

педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;

педагогическим работникам со средним общим образованием - 0,011;

педагогическим работникам с основным общим образованием - 0,011.

3.9.3. Коэффициент квалификации (К4):

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент квалификации	Высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
	Ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
	Первая категория, II класс	0,20	0,20	
	Вторая категория, III класс	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	
	Ведомственные знаки отличия в труде*	0,15	0,15	

*Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициентов за квалификационную категорию с коэффициента за ученую степень (доктор, кандидат) или коэффициента за почетное звание (заслуженный, мастер) или с коэффициента за ведомственный знак отличия в труде.

3.9.4. Коэффициент масштаба управления (K5).

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент масштаба управления Группа 1	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90*	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60	-	-
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40	-	-

При определении коэффициента масштаба управления применяются объемные показатели, согласно Приложению № 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

*Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 Приложения № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, в два и более раз.

3.9.5. Коэффициент уровня управления (K6)

Коэффициент уровня управления устанавливается путем отнесения руководителей к группе № 1 исходя из Приложения № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5
Коэффициент уровня управления Группа 1	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	-	-
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	-	-

3.10. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов:

№ п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Ежемесячные денежные выплаты молодым специалистам (Приложение 9 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256)	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000
2	Ежемесячное денежное вознаграждение (Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 717)	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5000

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу.

3.11. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий.

3.11.1. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБОУ, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в ГБОУ	7	5	3

3.11.2. В ставки почасовой оплаты включена оплата отпуска.

3.11.3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.

3.11.4. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.

4. Схема расчетов должностных окладов работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.1. Оплата труда рабочих ГБОУ производится на основе тарифной ставки (оклада) по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

4.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_{с(о)} = Б \times T_k,$$

где:

$T_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$Б$ - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 Приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 05.10.2005 № 531-74:

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

4.3. Размер базовой единицы ($Б$), принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок рабочих устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

4.4. Тарифный коэффициент установлен в Приложении № 2 к Закону Санкт-Петербурга Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992

года № 31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих».

4.5. Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

Коэффициент специфики работы - применяется при наличии факторов, указанных в Приложении № 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Коэффициент квалификации установлен в Приложении № 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Заслуженный..."	0,30
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

4.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется по следующей формуле:

$$T_{с(о)} = Б \times T_k + Б \times K_c + Б \times K_k,$$

где:

$T_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 05.10.2005 № 531-74;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с Приложением 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

5. Заключительные положения

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

5.2. Настоящее положение действует бессрочно, может быть изменено или отменено в случае изменения регионального или федерального законодательства, на основе которого принято Положение.

5.3. В случае противоречия каких-либо разделов настоящего Положения региональному или федеральному законодательству применяются нормы регионального и федерального законодательства.