

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
ГБОУ гимназии №278 имени Б.Б. Голицына
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Протокол от 30.08.2018г. №1

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзный орган
ГБОУ гимназии №278 имени Б.Б. Голицына
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга
Протокол от 30.08.2018 № 64

М.П. Матлова
М.П. Матлова



УТВЕРЖДЕНО:

Директор
ГБОУ гимназии №278 имени Б.Б. Голицына
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Приказ от 31.08.2018 № 10-о

В.М. Шутова
В.М. Шутова



ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ в ГБОУ гимназии №278 имени Б.Б. Голицына Адмиралтейского района Санкт – Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №278 имени Б.Б. Голицына Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ОУ), реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственным стандартом общего образования и является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим порядок применения видов и определения заработной платы работников.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы оплаты труда работников ОУ, финансируемых за счёт средств бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, стажа работы на определённой должности, выплат с применением коэффициентов.

1.3. Настоящее положение разработано на основании действующего законодательства в области образования, а также:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.08.2018);
- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 №37) (ред. от 27.03.2018);
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- Закона Санкт-Петербурга от 5.10.2005 года №531-74 (ред. от 24.04.2018) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (принят ЗС СПб 05.10.2005);
- Закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 (ред. от 03.04.2017) «Об образовании в Санкт-Петербурге» (принят ЗС СПб 26.06.2013);
- Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 №904-186 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (принят ЗС СПб 23.12.2015);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 (ред. от 16.08.2018) «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 16.12.2017 №3737-р (с изм. 13.03.2018) «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»;
- Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;
- Устава и локальных актов ОУ.

1.4. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников ОУ с учётом размеров и условий оплаты труда.

1.5. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников ОУ, финансируемые за счёт регионального и федерального бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определённой должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.6. Система оплаты труда работников ОУ регламентируется настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями и нормативными правовыми актами.

1.7. Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников, с учётом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утверждёнными органами государственной власти Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

1.8. В настоящем Положении предусмотрены единые принципы материального обеспечения работников в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

1.9. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы ОУ и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады и часовые базовые ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда работников.

1.10. Основными принципами оплаты труда являются:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и качественного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп.

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

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

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

1.14. Порядок стимулирующих выплат директору ОУ устанавливается в соответствии с распоряжением Главы администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.

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

1.16. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.17. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы,

базовая единица (Б)- величина, принимаемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

базовый коэффициент (К1)- относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада работника;

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

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

К2 – коэффициент стажа работы;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления;

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

фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат. ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

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

фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

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

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам ОУ, занятым на тяжелых работах, работах в особых условиях оплаты труда, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, выплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 149 ТК). Размеры и условия конкретизируются в трудовых договорах с работниками;

стимулирующие выплаты - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному труду, поощрение за выполняемую работу. Это выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

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

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

1.19. Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ применяется в следующих случаях:

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

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

1.20. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.августа 2009г. №588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю», Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388).

1.21. Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

1.22. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов, обучающихся.

1.23. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

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

1.25. Тарификация работников производится минимум два раза в год и при каждом изменении значения базовой единицы.

1.26. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

1.27. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчёта установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент:

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

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

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (согласно Закона СПб о бюджете);

K_1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Базовый коэффициент (K_1)

| Уровень образования | Руководители | Специалисты | Служащие |
|--|--------------|-----------------|-----------------|
| Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Высшее профессиональное 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 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,28 | 1,28 | 1,28 |
| Среднее общее образование | 1,04 | 1,04 | 1,04 |
| Основное общее образование | 1,0 | Базовая единица | Базовая единица |

2.2. Повышающие коэффициенты

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

2.3. Коэффициент стажа (К2) работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Категориям работников, определенных в ст. 3-1 Закона Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

К2 - коэффициент стажа работы:

| Стаж работы | Руководители | Специалисты | Служащие |
|-----------------|----------------|-------------|----------|
| Более 20 лет | Не учитывается | 0,5 | 0,25 |
| От 10 до 20 лет | Не учитывается | 0,48 | 0,20 |
| От 5 до 10 лет | Не учитывается | 0,46 | 0,15 |
| От 2 до 5 лет | Не учитывается | 0,45 | 0,10 |
| От 0 до 2 лет | Не учитывается | 0,33 | 0,05 |

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

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Справки предоставляются в Тарификационную комиссию ОУ. Протокол Тарификационной комиссии является основанием для издания приказа руководителя об установлении соответствующего коэффициента стажа.

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

К3 - коэффициент специфики работы:

| | |
|--|----------------------------|
| Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому | 0,20 |
| Учителям, применяющим в образовательном процессе новые технологии | 0,20 |
| Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественнонаучного профиля | 0,15 |
| Учителям за воспитательную работу: - высшее квалификационное образование «специалист», «магистр» - квалификация «бакалавр» - средне специальное образование - основное образование | 0,2667 0,2858 0,3077 |
| Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями | 0,01 |

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

2.6. Коэффициент квалификации работника (К4).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень,

коэффициентом за почетное звание РФ, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание РФ, СССР.

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

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

К4 - коэффициент квалификации работника:

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

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «Прочие специалисты» устанавливаются руководителем ОУ согласно характеристикам соответствующих должностей.

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).

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

К5 - коэффициент масштаба управления:

| | |
|--|------|
| Уровень 1 - руководители | 0,80 |
| Уровень 2 - заместители руководителей | 0,60 |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,40 |

К6 - коэффициент уровня управления:

| | |
|--|------|
| Уровень 1 - руководители | 0,70 |
| Уровень 2 - заместители руководителей | 0,50 |
| Уровень 3 - руководители структурных подразделений | 0,30 |

3. Порядок оплаты

3.1. Должностной оклад руководителя

Исчисляется по формуле:

$Орук = Б_о + Б_о \times К3 + Б_о \times К4 + Б_о \times К5 + Б_о \times К6$, где:

О рук - размер должностного оклада руководителя;

Б_о - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

3.2. Должностной оклад работника категории «специалист»

$Осп = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$, где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Б_о - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника.

3.3. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП)

$Ос = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$, где:

Ос - размер должностного оклада специалиста;

Б_о - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника.

3.4. Должностной оклад работников, отнесенных к профессиям рабочих.

3.4.1. Тарификация рабочих ОУ осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

| Разряды труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------------|------|------|------|------|-----|------|------|------|
| Тарифный коэффициент | 1,28 | 1,31 | 1,34 | 1,37 | 1,4 | 1,43 | 1,47 | 1,49 |

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих образовательных организаций в соответствии со ст.4 Закона Санкт-Петербурга

Размер тарифной ставки рабочих ОО, имеющих почетные звания РФ, ССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы) исчисляется по формуле:

$Тс = Б_о + Б_о * Тк * Кс + Б * Кк$, где:

Тс - размер тарифной ставки;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент;

Кс - коэффициент специфики (приложение 5 к постановлению №256);

Кк - коэффициент квалификации (приложение 6 к постановлению №256);

Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

Штатное расписание ОУ утверждается директором ОУ. Достаточность численного состава работников ОУ для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, определяет директор ОУ.

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ОУ и средней заработной платы работников ОУ устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

3.5. Денежные выплаты

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

- получили впервые высшее образование по имеющим госаккредитацию образовательным программам (ОП) или среднее профессиональное образование по имеющим госаккредитацию ОП подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в ОУ по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования (далее - молодые специалисты).

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

| Наименование выплат | Категории получателей | Размер выплат, руб |
|---------------------------------------|--|--------------------|
| Денежные выплаты молодым специалистам | Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании | 2000 |
| | Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена | 1500 |

3.6. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников для которых данное учреждение является местом основной работы.

3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

3.2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При оформлении ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

4. Фонд надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) включает в себя:

- Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу не входящую в круг основных обязанностей работника.
- Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

• Стимулирующие выплаты.

4.1.1. Стимулирующие выплаты руководителю ОУ устанавливаются Распоряжением вышестоящего органа управления образованием по подчиненности ОУ в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учетом оценки деятельности ОУ,

4.1.2. Стимулирующие выплаты работникам ОУ устанавливаются на основании приказа директора ОУ, в соответствии с Положением о распределении ФНД, утвержденным приказом директора ОУ, согласованного с профкомом ОУ.

Стимулирующие выплаты работникам ОУ по результатам труда (премирование) устанавливаются Положением о надбавках, доплатах и выплатах стимулирующего характера.

4.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, четверть, полугодие, год), так и на неопределенный срок.

Период, на который устанавливаются надбавки и доплаты, их размер, определяются Комиссией ОУ по рассмотрению установления доплат и надбавок, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются директором.

5. Гарантии по оплате труда

5.1. Заработная плата работника ОУ, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст. 131 ТК РФ два раза в месяц.

В настоящем документе
пронумеровано и прошито

10 листов

Директор

ГБОУ гимназии № 278 имени Б. Б. Голицына
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

