

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
гимназия № 52 Приморского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

на заседании Общего собрания
протокол от 31.08.2022 № 5

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ гимназии № 52
Приморского района Санкт-Петербурга

_____ И.В. Гузаева

Приказ от 31.08.2022 № 61

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного Комитета
ГБОУ гимназии № 52

_____ Е.А. Остроумова
31.08.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
(новая редакция)**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее – Положение) разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников и применяется для определения размера заработной платы работников.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливаемая 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 работника 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** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- **фонд должностных окладов** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** – сумма денежных средств, направляемых на доплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника.

1.3. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливаются следующие нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени:

• 18 часов в неделю – для учителя, педагога дополнительного образования;

• 30 часов в неделю – для воспитателя (группа продленного дня);

• 36 часов в неделю – для педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, методиста;

• 24 часа в неделю – для концертмейстера;

• 20 часов в неделю – для учителя-логопеда.

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

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

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.

1.4. При формировании фонда должностных окладов предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям специалистов 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 или среднее профессиональное образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста, и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании фонда должностных окладов по вакантным должностям необходимо учитывать коэффициент специфики, применяемые по вакантной должности.

2. Расчет должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относя-

щиеся к категории руководителей и специалистов, определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.2. Базовый оклад руководителя, специалиста, является составной частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле: $Bo = Б \times Кб$, где:

- Bo - размер базового оклада работника;
- $Б$ - размер базовой единицы;
- $Кб$ - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), установленный исходя из уровня образования работника в размере согласно таблице 1.

Таблица 1. Размеры базовых коэффициентов:

№	Наименование коэффициента	Основания для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты
1.	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое документом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры)	1,6	1,6
2.		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, специалиста	1,50	1,50
3.		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40
4.		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30
5.		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
6.		Среднее общее образование	1,04	1,04
7.		Основное общее образование	1,00	Базовая единица

2.3. Для определения размера должностного оклада руководителей, специалистов, служащих применяются повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа (специалистам)
- коэффициенты специфики работы (руководителям, специалистам)
- коэффициент квалификации работника (руководителям, специалистам)
- коэффициент масштаба управления (руководителям)
- коэффициент уровня управления (руководителям)

Должностной оклад руководителей исчисляется по формуле:

$Орук = Bo + Bo \times Kсп + Bo \times Kкв + Bo \times Kм.упр + Bo \times Kу.упр$, где

- $Орук$ – размер должностного оклада руководителя
- Bo – величина базового оклада
- $Kсп$ – коэффициент специфики
- $Kкв$ – коэффициент квалификации
- $Kм.упр$ – коэффициент масштаба управления
- $Kу.упр$ – коэффициент уровня управления

Должностной оклад специалистов исчисляется по формуле:

$Ос = Bo + Bo \times Kст + Bo \times Kсп + Bo \times Kкв$, где

- $Ос$ – размер должностного оклада специалиста, служащего

- Бо – величина базового оклада
- Кст – коэффициент стажа
- Ксп – коэффициент специфики работы
- Ккв – коэффициент квалификации

2.3.1. Коэффициент стажа.

Применяется при расчете должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов.

Педагогическим работникам для расчета должностного оклада засчитывается стаж педагогической (преподавательской) работы в следующих организациях:

- общеобразовательные организации всех типов и наименований (школа, гимназия, лицей, центр образования, суворовское военное училище, нахимовское военноморское училище, кадетский корпус, школы-интернаты, общеобразовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии и т.п.);
- образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;
- специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа;
- образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста всех типов и наименований (детские сады, ясли, ясли-сад, начальная школа-сад и т.п.);
- образовательные учреждения дополнительного образования детей;
- образовательные учреждения среднего профессионального образования и высшего профессионального образования.

Педагогическим работникам для расчета должностного оклада засчитывается работа (служба) в организациях Вооруженных Сил СССР и Российской Федерации, Министерства внутренних дел СССР и Российской Федерации по специальности, соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка).

Непедагогическим специалистам для расчета должностного оклада учитывается стаж работы по занимаемой должности или занимаемым ранее другим должностям, имеющим сходные должностные обязанности или профиль выполняемой работы.

Таблица 2. Размеры коэффициентов стажа:

№	Наименование коэффициента	Основания для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты
1.	Коэффициент стажа	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50
2.		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48
3.		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46
4.		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45
5.		Стаж работы от 0 до 2 лет*		0,33
6.		Стаж работы от 0 до 2 лет**		0,05

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

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- 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 устанавливается специалистам, не отвечающим требованиям пункта под «*»**

Основным документом для определения стажа является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок.

2.3.2. Коэффициент специфики работы.

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

Таблица 3. Размеры коэффициентов специфики работы:

Категория работников	Коэффициенты специфики работы
Руководящим и педагогическим работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля (к числу руководящих работников, которым устанавливается данный коэффициент, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры)	0,15
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 образовательные организации	0,20
Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающие должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу начального общего образования	0,20
Учителям, осуществляющим воспитательную работу, с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура))	0,2500
Учителям, осуществляющим воспитательную работу, с высшим образованием «магистр», «специалист»	0,2667
Учителям, осуществляющим воспитательную работу с высшим образование «бакалавр»	0,2858
Учителям, осуществляющим воспитательную работу, со средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена	0,3077
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
Учителям за выполнение функций классного руководителя (применяется не более чем на одну ставку заработной платы)	0,29

Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
Педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией), с высшим образованием «магистр», «специалист», «бакалавр»; со средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена; с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	0,01

2.3.3. Коэффициент квалификации работника.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников и установления квалификационной категории.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициента за почетное звание является удостоверение о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверение к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, 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, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации), удостоверения к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»).

Работникам, имеющим ученую степень, повышающий коэффициент квалификации устанавливается по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или соответствующий специфике работы.

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за установленную квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, ведомственный знак отличия в труде.

Таблица 4. Размеры коэффициентов квалификации:

№	Основание для повышения	Руководители	Специалисты
1.	Высшая квалификационная категория	-	0,35
	Первая квалификационная категория	-	0,20
2.	Доктор наук	0,40	0,40
	Кандидат наук	0,35	0,35
3.	«Народный...»	0,40	0,40
	«Заслуженный...»	0,30	0,30
4.	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

2.3.4. Коэффициенты масштаба и уровня управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей и объемными показателями, характеризующими масштаб управления, согласно приложениям 3 и 4 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

Таблица 5. Размер коэффициентов масштаба и уровня управления:

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента для руководителей
1.	Коэффициент масштаба управления	<i>Группа 1</i>	
		Уровень 1 – руководитель	0,80
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,60
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений, заведующие	0,40
		<i>Группа 2</i>	
		Уровень 1 – руководитель	0,60
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,40
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений, заведующие	0,30
		<i>Группа 3</i>	
		Уровень 1 – руководитель	0,55
Уровень 2 – заместители руководителя	0,35		
Уровень 3 – руководители структурных подразделений, заведующие	0,25		
2	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 – руководитель	0,70
		Уровень 2 – заместители руководителя	0,50
		Уровень 3 – руководители структурных подразделений, заведующие	0,40

3. Оплата труда работников, отнесенных к категории «Рабочие».

3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно тарифной сетке:

Таблица 6.

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

3.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда оплаты труда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

3.3. Размер тарифной ставки (оклада), определенной 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.

3.4. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих Почетные звания и (или) ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации.

В случае наличия у рабочего Почетного звания и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

Таблица 7. Размер коэффициента квалификации «Рабочих».

Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Коэффициент квалификации	Почетные звания РФ, СССР: «Заслуженный...»	0,30
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

3.5. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников по основному месту работы.

4. Фонд оплаты труда, фонд надбавок и доплат

4.1. Фонд оплаты труда работников состоит из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат.

4.2. Фонд надбавок и доплат – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего и (или) компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии, оплату учебного отпуска, выплату за счёт работодателя по листку нетрудоспособности и иные выплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер.

4.3. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих 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, устанавливается в % отношении органом исполнительной власти Санкт-Петербурга.

4.4. Порядок установления и размер доплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, премии и материальной помощи регламентируется Положением о доплатах, премии и материальной помощи.