

**Мотивированное мнение**

**УЧТЕНО**

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

Протокол № 16  
« 30 » августа 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

Приказ № 248  
« 31 » августа 2016 г.

## **Положение о системе оплаты труда работников**

**государственной бюджетной общеобразовательной  
организации  
средней общеобразовательной школы № 18  
Василеостровского района Санкт-Петербурга**

1  
\_\_\_\_\_

**Санкт-Петербург  
2017**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ средней общеобразовательной школы № 18 Василеостровского района Санкт-Петербурга, реализующей образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительно образования в соответствии с государственным образовательным стандартом образования.

1.2. Система оплаты труда работников в общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системах оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее – постановление №256), распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 года №1863-р «Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию», иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательной организации.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** – расчётная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательной организации. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

- **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.

- **фонд оплаты труда (ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательной организации. Формируется исходя из объёмов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

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

- **Фонд ставок рабочих (ФС)**

- **фонд надбавок и доплат (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 работ и качеством труда;

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

1.5. Оплата труда работников образовательной организации, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, положением о доплатах и надбавках, носящих в том числе

стимулирующий и компенсационный характер, настоящим Положением, иными нормативными, правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.6. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учётом того, что квалификация работников образовательной организации, выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.7. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации, определяются в процентном отношении к базовой единице.

1.8. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательной организации, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключён трудовой договор о работе по совместительству (внутреннему совмещению), устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

## 2. Порядок оплаты работников образовательной организации

2.1. Порядок оплаты работников образовательной организации регулируется в соответствии с разделом 1. настоящего Положения.

В основе - схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры (Приложение 1 к Постановлению №256)

3

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
<b>1. Базовый коэффициент</b>					
1.1	Коэффициент уровня образования (К)	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами,	1,6	1,6	1,6

		выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием			
		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
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу</b>					
2.1	Коэффициент стажа работы (К2)	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

2.2	Коэффициент специфики работы (К3) См. Приложение №2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256	(Устанавливается конкретно приказом по учреждению)	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации (К4)	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		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	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15		
2.4	Коэффициент масштаба	(Устанавливается		-	-

управления  (К5)  См. Приложение №4 к постановлению Правительства Санкт- Петербурга от 08.04.2016 №256	конкретно по своему учреждению)	от 0,80 до 0,90
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
	Группа 2	
	Уровень 1 - руководители	0,60
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,40
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30
	Группа 3	
	Уровень 1 - руководители	0,55
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25
	Группа 4	
	Уровень 1 - руководители	0,50
	Уровень 2 - заместители	0,30

		руководителей			
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления (К6)	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к постановлению, в два и более раз.

7

## 2.2. Должностные оклады руководителей образовательной организации

**2.2.1.** Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категории руководителей (далее - руководитель), определяется путём суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Исчисляется по формуле:

$Орук = Б_о + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4 + Б_о \times К_5 + Б_о \times К_6$ , где

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б - размер базовой единицы

К - коэффициент уровня образования

Б<sub>о</sub> - величина базового оклада (БхК);

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации работника;

К<sub>5</sub> - коэффициент масштаба управления;

К<sub>6</sub> - коэффициент уровня управления.

**2.2.2. Величина коэффициента специфики (К<sub>3</sub>)** работы руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к Постановлению №256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов за специфику работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую нескольким критериям специфики работы.

**2.2.3. Величина коэффициента квалификации (К4)** руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению №256.

Коэффициент квалификации устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за учёную степень, коэффициентом за почётное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде или коэффициентом за почётное спортивное звание Российской Федерации, СССР, в соответствии со статьёй 3 Закона Санкт-Петербурга.

Руководителям, имеющим учёную степень доктора наук и кандидата наук и повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**2.2.4. При определении коэффициента масштаба управления (К-5)** следует руководствоваться группами по оплате труда руководителей (Приложение № 3 к Постановлению №256):

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт-Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		Группа 1	Группа 2	Группа 3	Группа 4
1	2	3	4	5	6
1	Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
2	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-
3	Дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования (для детей), нетиповые образовательные организации, организации дополнительного профессионального образования	Свыше 500	До 500	До 350	До 200
4	Образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа); образовательные организации с наличием интерната	Свыше 350	До 350	До 250	До 150

---

Образовательные организации с контингентом обучающихся по адаптированным образовательным программам не менее 75% от общей численности обучающихся. А также объёмными показателями, характеризующими масштаб управления государственной образовательной организацией в соответствии с приложением 4 постановления №256.

**2.2.5. Коэффициент уровня управления (К6)** рассчитывается в соответствии с пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению №256.

### **3. Должностные оклады специалистов (служащих) образовательной организации**

**3.1.1. Размер должностного оклада работников**, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее – специалист(служащий) определяется путём суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу. Должностной оклад специалиста (служащего) исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_2 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4$$
, где

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Б - размер базовой единицы;

К - коэффициент уровня образования;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада (БхК);

К<sub>2</sub> – коэффициент стажа работы;

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации работника;

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

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливаются повышающие коэффициенты – коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

**3.1.2. Величина коэффициента стажа работы (К2)** устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Приложение №1 к постановлению 256.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определённых в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 8 декабря 2016года), повышающий коэффициент стажа устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников:

- педагогическим работникам в соответствии с п.2.2 приложения 1 постановления №256 в размере 0,33;

- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работников образовательной организации, определённых в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

-специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления №256 коэффициент стажа устанавливается в соответствии Законом Санкт-Петербурга, в размере 005.

### **3.1.3. Коэффициент специфики работы (КЗ)**

Устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению №256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательной организации, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению №256.

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

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) – 0,2500
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,2667;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,2858;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена – 0,3077;
- мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 0,3125;
- мастерам производственного обучения со средним общим образованием – 0,3495
- мастерам производственного обучения с основным общим образованием – 0,3500

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1.1 приложения 2 к постановлению 256, устанавливается руководящим и педагогическим работникам лицеев и гимназий, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, а также руководящим и педагогическим работникам образовательной организации, реализующей программы основного общего образования и среднего общего образования и осуществляющих дополнительную (углублённую) подготовку по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля. К числу руководителей 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 от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению №256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательной организации. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательной организации с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) – 0,01;
- педагогическим работникам образовательной организации с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательной организации с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,01;
- педагогическим работникам образовательной организации со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена – 0,01;

- педагогическим работникам образовательной организации с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 0,01
- педагогическим работникам образовательной организации со средним общим образованием – 0,011;
- педагогическим работникам образовательной организации с основным общим образованием – 0,011.

Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пунктах 1.4, 2.1, 3.1 и 8.1 приложения 2 к постановлению №256, распространяет своё действие только на учителей начальных классов.

#### **3.1.4. Коэффициент квалификации (К4)**

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению №256.

Коэффициент квалификации устанавливается путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за учёную степень, коэффициентом за почётное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почётное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьёй 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 8.12.2016).

Работникам, имеющим учёную степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

## **4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.**

11

**4.1. Расчёт тарифных ставок (окладов) работников, отнесённых к профессиям рабочих (далее – рабочих)** определяется путём умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 8.12.2016)

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

Размер тарифной ставки(оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_c(o) = B \times T_k$$

$T_c(o)$  – размер тарифной ставки(оклада) рабочего;

$B$  – размер базовой единицы;

$T_k$  – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблицы.

Ставки, определённые на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определённой законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объёма работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

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

#### **4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих**

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 8.12.2016) устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

#### 4.2.1. Коэффициент специфики (Кс) и коэффициент квалификации (Кк)

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 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей (см. пункт 4.1. настоящего положения).

Профессии рабочих образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 6 разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательной организации в соответствии со статьёй 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 8.12.2016).

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 5 постановления №256.

Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга (приложение 6 к постановлению №256) :

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1.	Коэффициент квалификации	Почётные звания Российской Федерации СССР: «Заслуженный...»	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

В случае наличия у рабочего государственной образовательной организации Санкт-Петербурга почётного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде (коэффициент квалификации), применяется один из коэффициентов квалификации.

В случае наличия у рабочего государственной образовательной организации Санкт-Петербурга почётного звания Российской Федерации, СССР или ведомственного знака отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B \times Tk + B \times Kc + B \times Kk$$

Tc(o) – размер тарифной ставки(оклада) рабочего;

B – размер базовой единицы;

Tk – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблицы (см.пункт 4.1.).

Kc – коэффициент специфики работы, установленный в соответствии с приложением №5 к постановлению №256;

Kk – коэффициент квалификации, установленный в соответствии с приложением №6 к постановлению №256;

Высококвалифицированным рабочим, государственных учреждений Санкт-Петербурга, 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 государственных учреждений Санкт-Петербурга.

## 5. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов образовательной организации

ПРИЛОЖЕНИЕ 3,4  
к Закону Санкт-Петербурга  
"О системах оплаты труда  
работников государственных  
учреждений Санкт-Петербурга"  
05.10.2005 N 531-74

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
3	Денежные выплаты специалистам с высшим и средним профессиональным медицинским образованием, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь в государственных учреждениях здравоохранения Санкт-Петербурга, государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга и государственных учреждениях Санкт-Петербурга физкультурно-спортивной направленности	Специалисты с высшим медицинским образованием	5200
		Специалисты со средним медицинским образованием	2600

(п. 3 в ред. Закона Санкт-Петербурга от 25.12.2015 N 904-186)

13

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	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

Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за

исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

**6. Фонд надбавок и доплат (ФНД)** – устанавливается в пределах средств, направляемых на оплату труда с учётом мнения представительного органа работников и закрепляется в коллективном договоре, настоящем Положении.

6.1. Фонд надбавок и доплат 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, интенсивность труда и высокую результативность и качество работы;
- стимулирующие выплаты.

6.1.1. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, четверть, триместр, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.1.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании Приказа руководителя учреждения, в соответствии с Положением о распределении ФНД, утвержденном приказом руководителя учреждения, с учётом мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

6.1.3. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учетом оценки деятельности учреждения.

## 7. Гарантии по оплате труда

5.1. Заработная плата работника школы, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в соответствии со статьёй 131 Трудового кодекса Российской Федерации два раза в месяц в дни обусловленные коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.