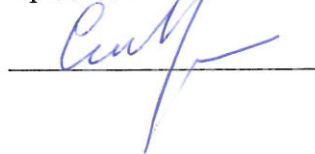


Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Гимназия № 610
Петроградского района Санкт-Петербурга

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ КЛАССИЧЕСКАЯ ГИМНАЗИЯ»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК



Л.Н. Сергеева

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом директора № 277/1-02.03

от 18.11.2024 г.

Директор



С.В. Бурячко

Положение об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ Гимназия № 610 Петроградского района Санкт-Петербурга, реализующей образовательные программы основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств бюджета, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.3. Разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 (с учетом изменений и дополнений) «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 3737-р от 06 декабря 2017 года «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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»;

- Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- Методикой определения штатной численности работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга;
- Постановлением правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений культуры СПб» № 1677 от 01.11.2005;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.10.2013г. № 2525-р «Об утверждении Порядка организации обучения по медицинским показаниям по основным общеобразовательным программам на дому»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт – Петербурге на соответствующий год;
- другими нормативными правовыми актами, регулиующими вопросы оплаты труда.

1.4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Учреждения, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.5. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

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

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

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

1.8. Порядок стимулирующих выплат директору устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Петроградского района Санкт-Петербурга.

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

1.10. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. 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.

1.12. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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».

1.13. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

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

1.13.2. Установленный в начале учебного года объем 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.

1.13.3. 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.

1.13.4. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата за 1 половину месяца (40% от тарификации) выплачивается 24 числа текущего месяца, заработная плата (60% от тарификации и доплаты) за 2 половину месяца выплачивается 9 числа следующего за оплачиваемым месяца.

1.13.5. Тарификация сотрудников производится 2 раза в год.

1.13.6. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

1.13.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул 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 расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

2. Определение размеров должностного оклада.

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

2.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования).

2.3.1. 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.

2.3.2. 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).

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

2.5. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга.

2.6. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

2.6.1. Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициент за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, 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»).

2.6.2. 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 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

2.7. Для определения размера должностного оклада руководителей государственных учреждений Санкт-Петербурга и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.8. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.8.1. Конкретный перечень работников ГБОУ Гимназия № 610 Петроградского района Санкт-Петербурга, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы, устанавливается директором гимназии в соответствии с положением об оплате труда и с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации и центра и утверждается приказом.

2.8.2. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, указанных в п. 3.2. настоящего Положения.

2.9. 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.

2.9.1. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. Схема расчетов должностных окладов работников.

3.1. Схема расчета должностных окладов.

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников
-------	---------------------------	--	--

			Руководител и	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры- стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулируанием	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 ед.	Базовая ед.
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитыв ается	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		
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	0,05	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05		
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс 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	0,15	
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15	
2.4	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			
		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 руководителей	0,30			
Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20					
2.5		Уровень 1 - руководители	0,70	-	-	

Коэффициент уровня управления	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50	
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30	

3.2. Коэффициент специфики работы, устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга.

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организаций Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации:	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и (или) по предметам технического или естественно-научного профиля	0,15
1.2	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 государственные общеобразовательные организации	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.11	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу.	0,50
1.12	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
17	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20

3.2.1. 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.

3.2.2. 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 с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

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

организациях и центрах педагогическим работникам 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. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Применение новых технологий учителем, методистом содержит в себе:

использование компьютерной техники (мультимедийные комплекты с доступом в сеть Интернет);

применение интерактивных панелей;

использование облачных ресурсов, как для демонстрации видео- и аудиоматериалов, так и для проведения интерактивных уроков с использованием доступных онлайн-уроков и тренингов;

применение технологий дистанционного обучения посредством видеоконференций; активное использование возможностей электронного журнала (ведение учета успеваемости,

выполнение функции средств коммуникации между учителями, учениками и родителями);

изготовление уникальных учебных материалов, печать тестовых, контрольных и проверочных работ с помощью копировально-множительной техники; использование сайта

Гимназии для размещения официальной и оперативной информации.

Применение новых технологий педагогом-психологом, педагогом-библиотекарем, педагогом-организатором, учителем-логопедом, педагогом дополнительного образования, воспитателем группы продленного дня, советником директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями содержит в себе: использование компьютерной техники (мультимедийные комплекты с доступом в сеть Интернет);

применение интерактивных панелей;

использование облачных ресурсов, как для демонстрации видео- и аудиоматериалов, так и для

проведения интерактивных уроков с использованием доступных онлайн-уроков и тренингов;

изготовление уникальных учебных материалов, печать тестовых, контрольных и проверочных работ с помощью копировально-множительной техники; использование сайта

Гимназии для размещения официальной и оперативной информации.

3.2.4. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

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

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

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

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

3.3. Сотрудникам, имеющим классное руководство (не более двух) осуществляется выплата вознаграждения за классное руководство на основании постановления Правительства РФ от 04 апреля 2020г. №448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017г. №1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» ежемесячно в

размере 5000 руб. Ранее установленные в Санкт-Петербурге выплаты на эти цели сохраняются.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогическим работникам, в связи с этим оно:

- выплачивается одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование.

4. Оплата молодым специалистам.

4.1. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающим 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 (далее - молодые специалисты).

4.2. Размер выплат молодым специалистам за фактически выполненный объем работы:

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000,00
		Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000,00

4.3. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно ст. 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

5. Оплата труда рабочих.

5.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент.

5.2. Тарифная сетка по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

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

5.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации.

5.4. Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга.

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

6. Надбавки и доплаты, и прочие выплаты

6.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу, а также премии и прочие доплаты, носящие как регулярный, так и разовый характер.

6.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих.

6.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных выплачиваются в соответствии с распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 года N 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256».

6.4. В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом с учётом мнения представительного органа работников.

6.4.1. Перечень оснований для начисления доплат и надбавок указывается в «Положении о материальном стимулировании работников ГБОУ Гимназия № 610 Петроградского района Санкт-Петербурга».

6.4.2. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.4.3. Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон.

6.5. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Петроградского района Санкт-Петербурга.

6.6. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся материальная помощь.

6.6.1. Перечень оснований для начисления материальной помощи указывается в «Положении о материальном стимулировании работников ГБОУ Гимназия № 610 Петроградского района Санкт-Петербурга».

6.7. Премирование работников.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год при наличии экономии фонда оплаты труда за соответствующий период.

6.7.1. Перечень оснований для премирования указывается в «Положении о материальном стимулировании работников ГБОУ Гимназия № 610 Петроградского района Санкт-Петербурга».