

## ПРИНЯТО

Решением  
Общего собрания  
ГБОУ лицея № 226  
Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 4 от 22.12.2022



## УТВЕРЖДАЮ

Приказ №165/1 от 23.12.2022

Директор лицея №226

Т.В.Семенова



## УЧТЕНО

Мотивированное мнение  
Первичной профсоюзной  
организации ГБОУ лицея №  
226  
Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 12 от 22/12/2022  
Председатель  
Толкачева Э.Я.



# ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 226 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (новая редакция)

Санкт-Петербург  
2022 год

## 1. Общие положения

1.1 Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 226 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 135 и 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» с изменениями, внесенными

Законом Санкт-Петербурга от 3 апреля 2007 года N 109-25

Законом Санкт-Петербурга от 20 марта 2008 года N 81-

Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года N 448-

Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года N 904-186

Законом Санкт-Петербурга от 8 декабря 2016 года N 637-

Законом Санкт-Петербурга от 24 апреля 2018 года N 218-45

Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

Распоряжением Комитета по образованию от 6 декабря 2017 года N 3737-р

«О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 (с изменениями на 2 июня 2021 года)

Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 года N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

Уставом ГБОУ лицей № 226 Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

И другими нормативными правовыми актами, регулиующими вопросы оплаты труда.

1.2 Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении.

1.3 Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается 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 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;

- 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;

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

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

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

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

1.4 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;

- 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;
- тарификация работ и работников в соответствии с нормативными правовыми актами.

1.5 Образовательное учреждение в пределах средств направляемых на оплату труда самостоятельно определяет виды и размеры выплат стимулирующего и компенсирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами об оплате труда, принятыми в образовательном учреждении.

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

1.7 Порядок стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается в соответствии с нормативно-правовым актом администрации Выборгского района.

1.8 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.

1.9 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

1.10 Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

1.11 Порядок оплаты дополнительных образовательных услуг определен Положением «Об оказании платных дополнительных образовательных услуг в ГБОУ лицее № 226 Фрунзенского района Санкт-Петербурга».

## **2. Схема расчетов должностных окладов работников**

Схема для расчета должностного оклада работников учреждений, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» (с изменениями на 24 апреля 2018 года), и Постановлением Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга». (с изменениями на 21 августа 2020 года)

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### **2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент**

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

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

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

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

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

В случае если занимаемая должность в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик не требует высшего или средне - профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий требованиям тарифно-квалификационных характеристик.

В случае, если должность могут занимать работники с различным уровнем образования в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик (например, среднее специальное или высшее) устанавливается коэффициент уровня образования, соответствующий

фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с [приложением 1](#) к Положению.

## **2.2. Повышающие коэффициенты**

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

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

### **2.2.1. Коэффициент стажа (К2)**

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп.

Основным документом для определения **стажа педагогической работы** является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

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

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается **общий стаж работы по занимаемой должности**.

Коэффициент стажа работы по стажевой группе «от 0 до 2 лет» устанавливается педагогическим работникам государственного бюджетного образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;

впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

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 определяется в следующем порядке:

- по категории работников «специалисты», «служащие» - 0,05;
- работники, относящиеся к категории «молодой специалист», за исключением педагогических работников – 0,15;
- педагогические работники, относящиеся к категории «молодой специалист» - 0,33.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Положению.

### 2.2.2 Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с [Приложением 3](#) к настоящему Положению.

Конкретный перечень работников учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к Положению.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада работникам, осуществляющим воспитательную работу: учителям, преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана (в т.ч. учителям, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому).

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

- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры - стажировки- 0,25;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста – 0,2667;
- учителям (преподавателям) с высшим образованием, подтверждаемое дипломом бакалавра -

0,2858;

- учителям (преподавателям) со средним профессиональным образованием, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена- 0,3077.

Коэффициент специфики работы 0,01 от базового оклада устанавливается **по основному месту работы педагогическим работникам**, осуществляющим подготовку к образовательному процессу.

Коэффициент специфики 0,2 от базового оклада устанавливается 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 (индивидуальное обучение на дому).

Коэффициент специфики 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии.

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, устанавливается руководящим и педагогическим работникам лицеев или гимназий, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, а также руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования обеспечивающих углубленное изучение отдельных предметов, предметных областей.

К числу руководящих 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

### **2.2.3 Коэффициент квалификации работника (К4)**

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с изменениями, внесенными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.12.2020 № 767, 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). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с [приложениями 4,5](#) к Положению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005г. №531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга».

В целях материальной поддержки педагогических работников производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины)
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе

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).

## 2.3 Схема расчетов должностных окладов руководителей специалистов и служащих

### 2.3.1 Должностной оклад работника категории "Руководитель"

. Должностной оклад работников категории «руководитель»

Уровень управления	Должности
Руководители	Руководитель

1-го уровня	
Руководители	Заместитель руководителя, главный бухгалтер
2-го уровня	и др.
Руководители	Руководители структурных подразделений,
3-го уровня	заместитель главного бухгалтера

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с [приложением 6](#) к Положению.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с [приложением 7](#) к Положению.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться группами по оплате труда руководителя, объемными показателями, характеризующими масштаб управления учреждением.

Для установления группы по оплате труда руководителей, учреждение не чаще 1 раза в год представляет в отдел образования соответствующие документы, подтверждающие наличие указанных объемов работы учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя со средней заработной платы работников организации устанавливается в соответствии с [с приложением № 8](#).

### **2.3.2 Должностной оклад работника категории "Специалист" исчисляется по формуле:**

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

### 2.3.3. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times К2 + Бо \times К3 + Бо \times К4,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада

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

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

## 2.4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.4.1. Для расчета размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяется коэффициент специфики и коэффициент квалификации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда 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).

2.4.2. Тарификация рабочих учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений:

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

2.4.3 Ставки, определенные 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. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

2.4.4. Размер тарифной ставки рабочих, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на рабочих местах с особыми условиями труда, рассчитывается на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации согласно Приложению № 5 к Положению.

2.4.5. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на

общих основаниях с другими категориями работников.

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

## 2.5 Формирование фонда оплаты труда

### 2.5.1. Фонд оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее – надтарифный фонд).

При формировании ФДО работников учреждений, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент 1,3 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Положению.

Величина надтарифного фонда устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{Надтарифный фонд} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение.

**2.5.2 Фонд оплаты труда** работников учреждения состоит из фонда должностных окладов (далее–ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС), фонда надбавок и доплат (далее – ФНД).

При формировании ФДО предусматриваются средства на штатную численность согласно штатному расписанию в расчете на год, При этом по вакантным должностям выделяются средства

исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование) в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям необходимо учитывать коэффициент специфики работы.

**2.5.3** Выплаты к должностным окладам и тарифным ставкам работников компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится образовательное учреждение.

**2.5.4** ГБОУ лицей № 226 Фрунзенского района Санкт-Петербурга самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом квалификации работников, сложности выполняемой работы, условий труда.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается локальными актами с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

Руководителю учреждения размер доплат, надбавок и премий устанавливается учредителем.

## **2.6 Порядок выплаты**

2.6.1. Заработная плата (оклад, премии и др. выплаты) выплачиваются не реже, чем каждые полмесяца, а именно не позднее 09 и 24 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.6.2. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

2.6.3. Начисление пособия по временной нетрудоспособности производится в течение 10 календарных дней со дня предоставления листка нетрудоспособности, выплата пособия производится в ближайший день выплаты заработной платы, следующей за датой представления надлежащим образом оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию ОУ.

## **2.7 Заключительные положения**

2.7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

2.7.2. Любые изменения вносятся в настоящее положение на основании приказа Директора ОУ и доводятся до сведения всех работников.

2.7.3 Составной частью Положения об оплате труда работников образовательного учреждения является:

Положение о материальном стимулировании работников ГБОУ лицея № 226 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

**Базовый коэффициент, устанавливаемый  
работникам образовательного учреждения (К=1)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководите ли	Специалист ы	Служащие
2	3	4	5	6
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 регулированием.	1,60	1,60	1,60
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,40	1,40	1,40
	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

Приложение 2

**Коэффициент стажа работы, устанавливаемый работникам  
образовательного учреждения (К=2)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

Приложение 3.

**Коэффициент специфики работы, устанавливаемый работникам учреждения**

№ п/п	Категория работников	Коэффициента специфики работы
1.	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и/или по предметам технического и естественнонаучного профиля	0,15
2.	Работникам за реализацию основных образовательных 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 учреждения	0,20
3.	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
4.	Работникам, имеющим среднее профессиональное, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную образовательную программу начального общего образования образование	0,30
5.	Учителям за воспитательную работу	<u>Высшее образование:</u> подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, ординатуры, ассистентуры - стажировки- 0,25



		специалист, магистр – 0, 2667 Бакалавр - 0,2858 <u>Среднее специальное:</u> - 0,3077
6.	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
7.	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не более чем на ставку заработной платы	<u>Высшее образование:</u> специалист, магистр – 0, 01 бакалавр - 0,01 <u>Среднее специальное:</u> - 0,01

Приложение 4

**Коэффициент квалификации работника, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=4)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент квалификации	Квалификационная категория:			-
	высшая категория,	0,35	0,35	
	первая категория	0,20	0,20	
	вторая категория	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

*Приложение 5.*

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих образовательного учреждения**

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

*Приложение 6*

**Коэффициент масштаба управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=5)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
	Уровень 1 - руководители	0,80		
	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		

*Приложение 7*

**Коэффициент уровня управления, устанавливаемый работникам образовательного учреждения (К=6)**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководители	Специалисты	Служащие
2	3	4	5	6
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

*Приложение № 8*

**Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников**

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3