

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 182  
Красногвардейского района  
Санкт-Петербурга

*Выписка из ПРИКАЗА*

29.08.2019

№ 400

Об утверждении локальных актов Государственного  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 182  
Красногвардейского района Санкт-Петербурга  
на 2019-2020 учебный год

В целях реализации Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.06.2019 г. №458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256» и распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию» и решения собрания трудового коллектива ГБОУ СОШ № 182 от 29.08.2019 г. протокол №1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга в новой редакции.
2. Признать утратившим силу Положение о системе оплаты труда от от 24.01.2017 г.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ГБОУ СОШ №182

Адамович В.В.

Принято на заседании общего собрания  
Протокол № 2  
от 06.09.2019 г.

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ

Профсоюзного комитета

протокол № 1 от 05.09.2019 г.



Утверждено  
Директор ГБОУ СОШ №182  
Адамович В.В.  
Приказ № 400 от 29.08.2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной  
школы № 182**

**Красногвардейского района Санкт-Петербурга.**

2019 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 08.12.2016), в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», **Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.06.2019 г. №458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256»**, распоряжением Комитета по образованию от 30.06.2016 № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию».

1.2. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее – Школа).

1.3. В Положении используются следующие понятия и термины:

- **базовая единица** – расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;
- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и применяемая для определения базового оклада;
- **базовый оклад** - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- **фонд оплаты труда** (далее - ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;
- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на 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 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.

Иные понятия, используемые в настоящем Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Оплата труда работников Школы, 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета Школы.

1.5. Перечень, размер стимулирующих и иных выплат, а также их порядок устанавливается Школой самостоятельно и закрепляется в Положении об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 182 Красногвардейского района Санкт-Петербурга в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников Школы, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.6. Руководителю Школы размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, перечень, размер стимулирующих и иных выплат, а также их порядок устанавливается администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга.

1.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Школы и средней заработной платы работников Школы, относящихся к основному персоналу, устанавливается Правительством Санкт-Петербурга.

## 2. Должностные оклады руководителей Школы.

### 2.1. Расчет должностного оклада руководителей Школы.

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей Школы (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$$Bo = B * K,$$

где: Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя.

Уровень образования	Величина коэффициента для категорий работников
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры(адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4

### 2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителей Школы.

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы (K<sub>3</sub>);

коэффициент квалификации (K<sub>4</sub>);

коэффициент масштаба управления (K<sub>5</sub>);

коэффициент уровня управления (К<sub>6</sub>).

#### 2.2.1. Коэффициент специфики работы (К<sub>3</sub>).

Величина коэффициента специфики работы руководителей

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов
устанавливается руководителем Школы с учетом мнения представительного органа работников Школы.	От 0 до 1,5

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

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.

#### 2.2.2. Коэффициент квалификации (К<sub>4</sub>)

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в следующих размерах:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов
Квалификационная категория, класс квалификации	
Высшая категория, международный класс	0,35
Ведущая категория, I класс	0,25
Первая категория, II класс	0,20
Вторая категория, III класс	0,15
За ученую степень доктор наук	0,40
За ученую степень кандидат наук	0,35
Почетные звания РФ, СССР: «Народный », «Заслуженный »	0,40 0,30
Почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

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)..

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.

Руководителям, 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).

#### 2.2.3. Коэффициент масштаба управления (K5)

Группа по оплате труда 1	
Уровень 1 - руководители	0,80 до 0,90
Уровень 2 – заместители руководителя	0,60
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,40

Группа по оплате труда руководителей устанавливается администрацией Красногвардейского района Санкт-Петербурга на начало учебного года в соответствии с объемными показателями, характеризующими масштаб управления Школой. Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителя при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям в 3 и более раз.

#### 2.2.4. Коэффициент уровня управления (K6)

Уровень 1 - руководители	0,70
Уровень 2 – заместители руководителя	0,50
Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,30

#### 2.2.5. Расчет должностного оклада руководителей осуществляется по формуле:

$Орук = Бо + БоКз + БоК4 + БоК5 + БоК6$ , где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

Кз - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

### 3. Должностные оклады специалистов (служащих) Школы.

#### 3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) Школы

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) Школы (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$Bo = BK$ , где:

Bo - размер базового оклада специалиста (служащего);

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего).

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

Уровень образования	Величина коэффициента для категорий работников	
	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры(адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:		
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04
Основное общее образование	базовая единица	базовая единица

#### 3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент стажа работы ( $K_2$ );

коэффициент специфики работы (К<sub>3</sub>);

коэффициент квалификации (К<sub>4</sub>).

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем Школы с учетом мнения профсоюзного Комитета Школы.

### 3.2.1. Коэффициент стажа работы (К<sub>2</sub>)

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в следующих размерах:

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников	
	Специалисты	Служащие
Стаж работы более 20 лет	0,5	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

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

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,33 устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование;

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

состоят в трудовых отношениях с образовательной организацией;

имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Коэффициент стажа работы в размере 0,15 устанавливается молодым специалистам (за исключением педагогических работников и руководителей). При этом работники должны отвечать 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.

Специалистам, не отвечающим перечисленным требованиям, коэффициент стажа устанавливается в размере 0,05.

### 3.2.2. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов для категорий работников	
	Специалисты	Служащие
устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников Школы.	От 0 до 1,5	От 0 до 1,5
Работникам за реализацию ООП начального общего, основного общего и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, которые по состоянию здоровья не могут посещать Школу (надомники)	0,2	
Учителям за воспитательную работу	0.25-0,35	
Педагогическим работникам за применение <b>новых технологий</b> * при реализации образовательных программ	0,20	
<b>Педагогические работники, реализующие дополнительные общеобразовательные программы — дополнительные общеобразовательные программы (для детей), за воспитательную работу</b>	<b>0,50</b>	
<b>Учителям за выполнение функций классного руководителя</b>	<b>0,29</b>	

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 Школе.

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

- учителям с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,25;
- учителям с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;
- учителям с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- учителям со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим 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:

- учителям с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- учителям с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;
- учителям с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- учителям со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- педагогическим работникам с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- педагогическим работникам со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам Школы с основным общим образованием - 0,011.

Коэффициент специфики работы в размере 0,2 устанавливается работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

Коэффициент специфики работы в размере 0,29 (за осуществление функций классного руководителя) применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

**\* Перечень технологий, рекомендованных в материалах федерального оператора ПНПО:**

- Развивающее обучение
- Коллективная система обучения (КСО)
- Технология решения исследовательских задач (ТРИЗ)
- Исследовательские и проектные методы
- Технология модульного и блочно-модульного обучения
- Технология «дебаты»
- Технология развития критического мышления
- Лекционно-семинарская система обучения
- Технология использования в обучении игровых методов: ролевых, деловых и других видов обучающих игр
- Обучение в сотрудничестве
- Информационно-коммуникационные технологии
- Здоровьесберегающие технологии
- Система инновационной оценки «портфолио»
- Технологии интерактивного и дистанционного обучения

**3.2.3. Коэффициент квалификации (К4)**

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина повышающих коэффициентов	
	Специалисты	Служащие
Квалификационная категория, класс квалификации		
Высшая категория, международный	0,35	

класс		
Ведущая категория, I класс	0,25	
Первая категория, II класс	0,20	
Вторая категория, III класс	0,15	
За ученую степень доктор наук	0,40	
За ученую степень кандидат наук	0,35	
Почетные звания РФ, СССР: «Народный », «Заслуженный »	0,40 0,30	0,40 0,30
Почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических 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).

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.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда применяется в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

### 3.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + БоК2 + БоК3 + БоК4$ , где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа работы;

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

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$O_c = B_o + B_o K_2 + B_o K_3 + B_o K_4$ , где:

O<sub>c</sub> - размер должностного оклада служащего;

B<sub>o</sub> - величина базового оклада;

K<sub>2</sub> - коэффициент стажа работы;

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

K<sub>4</sub> - коэффициент квалификации.

3.2.5. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов.

Установлены ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) молодым специалистам – работникам Школы, за исключением руководителей, отвечающих 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 образовательных учреждениях Санкт-Петербурга не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным образовательным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее – молодые специалисты).

Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

#### 4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников Школы, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице:

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:  
 $Tc(o) = B * T_k$ , где:

$Tc(o)$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема 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

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации ( $K_k$ ).

Размер коэффициента квалификации:

Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина коэффициента
Почетные звания СССР, РФ	от 0,10 до 0,40
Почетные спортивные звания РФ, СССР	от 0,10 до 0,40
Ведомственные знаки отличия в труде	от 0,10 до 0,15

##### 4.2.1. Коэффициент квалификации

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 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Школы, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) исчисляется по формуле:

$Tc(o) = B T_k + B K_c + B K_k$ , где:

$Tc(o)$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент,

$K_k$  - коэффициент квалификации.

5. 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 Школа является местом основной работы.