



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
школа-интернат № 31 Невского района Санкт-Петербурга

---

**РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО**

Общим собранием  
трудового коллектива  
ГБОУ школы-интерната №31  
Невского района Санкт-Петербурга  
протокол от 21.09.2022 № 5

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом по ГБОУ школе-интернату №31  
Невского района Санкт-Петербурга  
от 21.09.2022 № 324/1

Директор /Я.А. Светличный /



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
школы-интерната № 31  
Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната № 31 Невского района Санкт-Петербурга, реализующего адаптированные образовательные программы начального общего и основного общего образования.

1.2. Система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается локальными нормативными актами, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 » и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

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

1.4. Определение размеров и условий оплаты труда работников, для которых размеры и условия оплаты труда не предусмотрены Положением производится в порядке, установленном в соответствующих отраслях бюджетной сферы, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

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

- **заработная плата** - это вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- **базовая единица – расчетная единица**, принимаемая для расчета должностных окладов размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок, работников образовательных организаций, устанавливаемая Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

размер базовой единицы: с 01 января 2022 г. – 12 980 руб.

**базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения **базового оклада**.

- **Повышающие коэффициенты** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада:

К1 – коэффициент стажа работы;

К2 – коэффициент специфики работы в учреждении;

К3 – коэффициент квалификации;

К4 – коэффициент за ученую степень, почетное звание;

К5 – коэффициент специфики работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу;

К6 – коэффициент специфики работы учителям, осуществляющим воспитательную работу;

К7 – коэффициент специфики работы педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии;

К8 – коэффициент масштаба управления;

К9 – коэффициент уровня управления.

- **Должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- **Фонд оплаты труда (ФОТ)** работников государственных организаций формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- **Фонд должностных окладов (ФДО)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;
- **Фонд ставок рабочих** – сумма денежных средств направляемых на оплату труда рабочих;
- **Фонд надбавок и доплат (ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- **Доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **Надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

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

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «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 22.12.2014 г. № 1601.

Оплата труда работников, 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, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации 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 представительного органа работников.

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

Правила формирования фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат указаны в приложении 2 к Положению.

Форма расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и форма тарификационного списка указаны в приложении 3 к Положению.

Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно приложению 8 к постановлению № 256.

Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) 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 данная организация является местом основной работы.

## 2. Должностные оклады руководителей образовательных организаций

### 2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организаций

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

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию.

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

$$Bo = B \times K,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы;

K – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

### 2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации;

коэффициент масштаба управления;

коэффициент уровня управления;

коэффициент за ученую степень, почетное звание.

#### 2.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

#### 2.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к постановлению № 256.

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

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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

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**

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

– группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к постановлению № 256 (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в приложении 1 к Положению);

– объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга.

### **2.2.4. Коэффициент уровня управления**

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению № 256.

### **2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя**

Оклад руководителя =  $B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_7 + B_0 \times K_8$ ,

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

$B_0$  – величина базового оклада;

$K_2$  – коэффициент специфики работы;

$K_3$  – коэффициент квалификации;

$K_4$  – коэффициент за ученую степень, почетное звание;

$K_7$  – коэффициент масштаба управления;

$K_8$  – коэффициент уровня управления.

## **3. Должностные оклады специалистов (служащих) образовательных организаций**

### **3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организаций**

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организаций (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:

$B_0 = B \times K$ ,

где:

$B_0$  – размер базового оклада специалиста (служащего);

$B$  – размер базовой единицы;

$K$  – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

### **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;

– коэффициент специфики работы;

– коэффициент квалификации;

– коэффициент за ученую степень, почетное звание;

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым

устанавливаются повышающие коэффициенты – коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

### **3.2.1. Коэффициент стажа работы**

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 приложении 1 к постановлению № 256.

Категориям работников, из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка<sup>1</sup>.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

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

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

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) – работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

Специалисты, не отвечающие требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления № 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга в размере 0,05.

### **3.2.2. Коэффициент специфики работы**

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

Пример: для учителя русского языка и литературы, который реализует программы углубленной подготовки обучающихся, коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования или среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля 0,15, коэффициента за воспитательную работу 0,25, коэффициента за применение в образовательном процессе новых технологий 0,20, коэффициента за осуществления подготовки к образовательному процессу 0,01 - итого коэффициент специфики составит 0,61.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению № 256, за исключением пункта 5: учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующие образовательные программы

---

<sup>1</sup> 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.

подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих) в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) и учебного плана; мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях.

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

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры - стажировки) – 0,2500;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,2667;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации «бакалавр» - 0,2858;
- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15 относится заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению № 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в 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 «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;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

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

### **3.2.3. Коэффициент квалификации**

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

Коэффициент квалификации устанавливается 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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Внутри должностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться 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:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К1} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К1 – коэффициент стажа работы

К2 – коэффициент специфики работы;

К3 – коэффициент квалификации;

К4 – коэффициент за ученую степень, почетное звание.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

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

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада<sup>2</sup>;

К1 – коэффициент стажа работы;

К2 – коэффициент специфики работы;

К3 – коэффициент квалификации;

К4 – коэффициент за ученую степень, почетное звание.

## **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 образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее – рабочие) определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Тс(о)} = \text{Б} \times \text{Тк},$$

где:

Тс(о) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б – размер базовой единицы;

Тк – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

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 специфики работы;

– коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и

<sup>2</sup> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.



квалификации (коэффициент квалификации).

#### 4.2.1. Коэффициент специфики работы 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 СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (далее – Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону 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

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:  $T_c(o) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k$ ,

где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  – тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

$K_c$  – коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256;

$K_k$  – коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256.

### 5. Составные части заработной платы педагогических работников.

4.1. Должностной оклад (расчет см. в пункте 3).

4.1.1. Количество часов работы по основной должности.

4.2. Количество часов работы по другой должности.

4.3. Доплаты и надбавки, устанавливаемые в соответствии с Положением о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и надбавок за напряженность и высокое качество работы.

4.4. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на основании Положения о материальном стимулировании и социальной поддержке работников.

4.5. Денежные выплаты молодым специалистам.

4.6. Доплаты за классное руководство в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает на одну ставку и замещает иные должности.

Выплата за классное руководство должна соответствовать следующим расчётам (с учётом доплат из ФНД) в зависимости от уровня образования:

$12980 \times 1,3 = 16874,00 \times 0,29 = 4893,46$

$12980 \times 1,4 = 18172,00 \times 0,29 = 5269,88$

$12980 \times 1,5 = 19470,00 \times 0,29 = 5646,30$

$12980 \times 1,6 = 20768,00 \times 0,29 = 6022,72$

## **6. Срок выплаты установленной заработной платы.**

5.1. В бессрочном Трудовом договоре указывается должностной оклад работника.

В Приложении № 1 к Трудовому договору – полный расчет заработной платы на текущий учебный год.

Приложение № 1 выдается работнику под подпись в сентябре, после тарификации или в течение месяца после приема на работу в период учебного года.

5.2. Как правило, заработная плата остается неизменной с 01.09. по 31.08. текущего учебного года.

5.3. *Случаи изменения заработной платы в течение учебного года:*

5.3.1. Заявление работника об изменении нагрузки.

5.3.2. Изменение базовой единицы или коэффициентов по распоряжению правительства.

5.3.3. Изменение дополнительного объема работ, напряженности труда.

При изменении заработной платы в течение учебного года работнику выдается под подпись Приложение № 1 к Трудовому договору с расчетом заработной платы.

## **7. Разовые увеличения заработной платы.**

Заработная плата работников может повышаться в случаях:

6.1. Премирования за достижение высоких показателей в работе предусмотренного Положением о материальном стимулировании и социальной поддержке работников.

6.2. Оказания материальной помощи в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам.

### **Порядок отнесения к группам по оплате труда**

1. Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию (далее – образовательные организации), определяются не чаще одного раза в год Комитетом по образованию в соответствии с установленным им порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями.

Группы по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Комитетом по образованию.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

## **1. Формирование фонда оплаты труда**

### **1. Фонд оплаты труда**

1.1 Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных организаций состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, 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 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 также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 5 к Постановлению.

Пример расчета должностного оклада по вакантной должности учителя школы-интерната №31 Невского района Санкт-Петербурга:

$12980,0 \times 1,5 + 12980,0 \times 1,5 \times 0,8677$  (0,05 - за стаж работы + 0,30 - за специфику работы, 0,3077 – специфика работы учителям, за воспитательную работу + 0,20 - за применение новых технологий + 0,01 - за осуществление подготовки к образовательному процессу) = 31515,57

1.2 Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

### **1. Применение фонда надбавок и доплат**

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

2.1 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

2.2 В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательная организация могут руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

2.4 Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5 При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях работодатель с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

## **2. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу**

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

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.

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

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

**Формы расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям  
и тарификационных списков**

Расчет фонда оплаты труда по штатным расписаниям

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Годов ой ФОТ
			На 01.01.22	На 01.09.22	Сред. год.		
1	Директор						
2	Зам. директора						
...							
12	Секретарь						
...							
ИТОГО							

Руководитель  
Ведущий экономист СПб ГКУ ЦБ АНР СПб

Тарификационный список работников профессионального образования на \_\_\_\_\_ год

(полное наименование образовательного учреждения, его адрес и группа оплаты труда)

№ п/ п	Ф.И.О.	Должность (преподава емый предмет)	Образование, наименование учебного заведения, № и дата выдачи документа	Квалификац ионная категория (дата присвоения) , дата присвоения приказ №	Ученая степен ь, дипло м №, дата	Почет ное звание, № удосто верени я, дата	Стаж рабо ты (лет, меся цев, дней)	Базо вая еди ниц а
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Всего							
	В том числе вакантны е ставки							

(продолжение таблицы)

Коэффициент уровня образования	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты							Сумма коэффициентов	Всего должностной оклад
		Стаж работы	Специфики работы	Квалификации			Масштаб управления	Уровень управления		
				Категория	Ученая степень	Почетное звание				
10	11	12	13-19	20	21	22	23	24	25	26

(продолжение таблицы)

Объем работы (количество ставок)			Для педагогического персонала									
Всего	в том числе		Число часов в неделю <*>			Зарплата в месяц, руб., коп.			Зарплата в месяц, руб., коп.			
	Основные	Совместители <***>	Учебные часы	ГПД	ВНД воспитатель	За учебные часы	КРО	Об/дом 1-4 кл	Об/дом 5-11 кл	Воспитатели	ГПД	ВНД воспитатель.
27	28	29	30-37	38	39	40-42	43	44	45	46	47	48

(продолжение таблицы)

Всего заработная плата в месяц, руб., коп.			Примечание
Всего	в том числе		
	Основные	Совместители	
49	50	51	53

<\*> в зависимости от видов организаций;

<\*\*\*> указать, внутреннее или внешнее.

На лицевой стороне тарификационного списка необходимо указать количество групп и учащихся по курсам обучения, а также указать образовательные дисциплины, которые делятся на подгруппы (иностранный язык, физическая культура и т.д.), количество часов экзаменов.