



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
лицей № 384 Кировского района Санкт-Петербурга  
(ГБОУ лицей № 384 Кировского района Санкт-Петербурга)

УЧТЕНО

мотивированное мнение вы-  
борного органа первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ лицея № 384  
(Протокол №12 от 25.12.2018)

ПРИНЯТО

решением  
Общего собрания работни-  
ков ГБОУ лицея  
№ 384  
от 25.12.2018 № 12

УТВЕРЖДЕНО

приказом врио директора  
ГБОУ лицея № 384  
Кировского района Санкт-  
Петербурга  
от 09.01.2019 № 1



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе оплаты труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

лицей № 384 Кировского района Санкт-Петербурга

(с изменениями, внесенными приказом образовательного учреж-  
дения от 14.09.2019 № 75/1-од)



Санкт-Петербург  
2019

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 384 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании раздела VI «Оплата и нормирование труда», главы 20 и 21 Трудового Кодекса Российской Федерации (статьи 129, 135, 143, 144), в соответствии с:

- Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 24 апреля 2018 года) (далее – Закон Санкт-Петербурга);
- Законом Санкт-Петербурга от 11.04.2018 № 218-45 «О мерах по реализации Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (в ред. постановлений Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 № 842, от 16.08.2018 № 648) (далее – постановление 256);
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 03.12.2007 № 1528 «О доплатах и надбавках, носящих постоянный характер и учитываемых при определении разницы в заработной плате работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»;
- постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2012 № 256»;
- региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге;
- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 28.08.2009 № 1494-р «О внесении дополнений и изменений в распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (с изменениями на 26 ноября 2009),
- 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» с приложением к распоряжению «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга» (с изменениями на 22 января 2019 года) (далее – Методические рекомендации);
- распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»;
- письмом Минобразования РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях» (в редакции от 2 ноября 1995 г.);
- Уставом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 384 Кировского района Санкт-Петербург;

- Коллективным договором между администрацией ГБОУ лица № 384 и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения (далее – Коллективный договор).

с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 № 448н);
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28.12.2009 № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга»»;
- приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- письма Министерства образования РФ от 07.05.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- распоряжения Комитета по образованию от 05.08.2013 № 1768-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- распоряжения Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р «Об утверждении методических рекомендаций по применению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»;
- распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;
- распоряжения Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организа-

ций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;

- письма Комитета по образованию СПб от 16.01.2014 № 03-20-8/14-0-0 «О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (с изменениями на 16.07.2019) (далее – постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256), распоряжения 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, внесенными распоряжениями КО СПб от 22.01.2019 и от 09.09.2019 № 2743-р) (далее – распоряжение КО СПб № 3737-р).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 384 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ лицей № 384, образовательное учреждение) и предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского и бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ГБОУ лица № 384 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, утверждаются директором образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБОУ лица № 384.

1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников образовательного учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями № 1-3, 7 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, Методическими рекомендациями Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р.

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

**окладная система оплаты труда** (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

**базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных учреждений и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

**базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательного учреждения, 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 работников образовательного учреждения. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

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

**фонд надбавок и доплат** (далее - 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 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.

1.8. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы руководителей, педагогических работников, специалистов и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательном учреждении. Реализация Положения производится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом.

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

1.10. 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.

1.11. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно [приложению 8 к постановлению N 256 \(приложение 10\)](#).

1.13. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательного учреждения, 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 образовательное учреждение является местом основной работы.

1.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется сред-

ная заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.15. Условия оплаты труда работника образовательного учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.16. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год между правительством Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургским объединением профсоюзов и Санкт-Петербургским объединением работодателей.

1.17. Заработная плата работников образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.18. ГБОУ лицей № 384 самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательного учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.19. Порядок стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

1.20. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя образовательного учреждения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников ГБОУ лицея № 384 (далее - ФОТ), состоит из:

- фонда должностных окладов работников образовательного учреждения (далее - ФДО);
- фонда ставок рабочих образовательного учреждения (далее - ФС);
- фонда надбавок и доплат образовательного учреждения (далее - ФНД).

2.2. При формировании ФДО предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год.

При этом по вакантным должностям специалистов (служащих) выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), соответствующего квалификационным характеристикам вакантной должности специалиста (служащего), и на коэффициент стажа работы 0,05.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с [приложением 2 к постановлению № 256](#) и [приложением 5 к Постановлению N 256](#) (*Приложение № 2 и Приложение № 7 соответственно*).

*Пример расчета должностного оклада по вакантной должности учителя общеобразовательного учреждения:*

$B \times 1,5 + B \times 1,5 \times 0,6267$  (0,15 - за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и(или) по предметам технического или естественно-научного профиля  
 + 0,2667 - за воспитательную работу  
 + 0,20 - за применение новых технологий при реализации образовательных программ  
 + 0,01 - на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями)

2.3. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) 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, устанавливается администрацией Кировского района Санкт-Петербурга.

2.4. Форма расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и форма тарификационного списка указаны в приложении 3 к Методическим рекомендациям (*Приложение 9*).

### 3. Расчет должностных окладов

3.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

3.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования) в размере согласно [приложению 1 к постановлению N 256](#) (*Приложение 1*).

3.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида образовательного учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления образовательным учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно [приложению 1 к постановлению N 256](#) (*Приложение 1*).

#### 3.5. Расчет должностных окладов руководителей образовательного учреждения

3.5.1. Перечень должностей руководителей образовательного учреждения указан в таблице 1 настоящего Положения.



Таблица 1

№ п/п	Категории работников	Наименование должностей
1.	Руководитель образовательного учреждения 1-го уровня	директор образовательного учреждения
2.	Руководитель 2-го уровня	заместитель директора образовательного учреждения; главный бухгалтер;
3.	Руководитель 3-го уровня	заведующий библиотекой, заведующий ОДОД

3.5.2. Размер должностного оклада работников образовательного учреждения, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательного учреждения (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:

$$B_0 = B \times K,$$

где:

$B_0$  - 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 N 256 \(Приложение 1\)](#).

### 3.5.3. 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.

#### 3.5.3.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с [приложением 2 к постановлению N 256 \(Приложение № 2\)](#) – 0,15.

( $K$  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.)

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

#### 3.5.3.2. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную 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" 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](#).

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

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации N 276](#)", 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).

#### 3.5.3.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей образовательных учреждений и центров, установленными в [приложении 3 к постановлению N 256](#) (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в [приложении 1 к Методическим рекомендациям](#)) (*Приложение 3*);
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными учреждениями и центрами, согласно [приложению 4 к постановлению N 256](#) (*Приложение 4*).

#### 3.5.3.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться [пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению N 256](#) (*Приложение 1*)

3.5.4. Пример расчета должностного оклада руководителя

$$O_{\text{рук}} = B_0 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4 + B_0 \times K_5 + B_0 \times K_6,$$

где:

$O_{\text{рук}}$  - размер должностного оклада руководителя;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_3$ - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации;

$K_5$ - коэффициент масштаба управления;

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

### 3.6. **Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательного учреждения**

3.6.1. Перечень должностей специалистов, служащих и педагогических работников образовательного учреждения, не связанных непосредственно с образовательной деятельностью (учебным планом) указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

№ п/п	Категории работников	Наименование должностей
1.	Специалисты образовательного учреждения, деятельность которых непосредственно не связана с образовательным процессом	бухгалтер образовательного учреждения, специалист по кадрам, инженер, документовед, , экономист, техник.
2.	Служащие	секретарь учебной части
3.	Прочие педагогические работники (вне учебного плана)	педагог-организатор; социальный педагог; методист; педагог-психолог; учитель-логопед, педагог-организатор обж, , концертмейстер

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

3.6.3. *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 N 256 \(Приложение 1\)](#).

### 3.6.4. 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.

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы - устанавливается приказом директора образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГБОУ лицея № 384.

### 3.6.5. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию.

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.

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.

Специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается семь групп по стажу работы.

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

молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательного учреждения, определенных в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга](#), в размере 0,15;

специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга](#), и служащим коэффициент стажа устанавливается в соответствии с [Законом Санкт-Петербурга](#) в размере 0,05.

### 3.6.6. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с [приложением 2 к постановлению N 256 \(Приложение 2\)](#)

### 3.6.7. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации специалистов (служащих) устанавливается в соответствии с [пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256 \(Приложение 1\)](#).

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) 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 в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

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

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено 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).

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

Расчет должностного оклада **специалиста** исчисляется по формуле:

$$O_{\text{сп}} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

$O_{\text{сп}}$  - размер должностного оклада специалиста;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_2$  - коэффициент стажа работы;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада **служащего** исчисляется по формуле:

$$O_{\text{с}} = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4,$$

где:

$O_{\text{с}}$  - размер должностного оклада служащего;

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_2$  - коэффициент стажа работы;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

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

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

4.1. Перечень должностей работников, отнесенных к профессиям рабочих образовательного учреждения указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

№ п/п	Категории работников	Наименование должностей
1.	Рабочие	Гардеробщик, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, электромонтер.

4.2. Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательного учреждения, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга (*Приложение 5*).

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_{c(o)} = B \times T_k,$$

где:

$T_{c(o)}$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно [таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга \(Приложение 5\)](#).

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

#### 4.4. 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 \(Приложение 6\)](#), устанавливаются исходя из условий труда, типа образовательного учреждения и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

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

Тарификация рабочих осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49
----------------------	------	------	------	------	-----	------	------	------

Профессии рабочих 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 образовательных организаций в соответствии со [статьей 4 Закона Санкт-Петербурга](#).

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения, 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 \(Приложение 5\)](#);

- коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с [приложением 5 к постановлению N 256 \(Приложение 7\)](#);

- коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с [приложением 6 к постановлению N 256 \(Приложение 8\)](#).

## **5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения**

5.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (объема (количества часов) педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю).

5.2. Перечень должностей педагогических работников образовательного учреждения по учебному плану указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

№ п/п	Категории работников	Наименование должностей
1.	Педагогический работник	Учитель, воспитатель ГПД, педагог дополнительного образования

5.3. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты (коэффициент стажа, коэффициент квалификации, коэффициент специфики работы образовательного учреждения) на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю.

5.4. Базовый оклад педагогического работника исчисляется по формуле:

$$B_o = B \times K,$$

где:

$B_o$  - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования работника в размере согласно [приложению 1 к постановлению N 256 \(Приложение 1\)](#).

#### 5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу

Для исчисления тарифной части заработной платы педагогических работников применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается директором образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

##### 5.5.1. Коэффициент стажа работы

Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы работника в размере согласно [приложению 1 к постановлению N 256 \(Приложение 1\)](#)

Педагогическим работникам исчисление стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами и регулируется инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (Приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94).

В стаж педагогической работы включаются периоды работы в соответствии с перечнями согласно приложению независимо от организационно-правовой формы организации.

Исчисление стажа производится в календарном порядке.

При подсчете стажа педагогической работы периоды суммируются.

В стаж (общую продолжительность) педагогической работы включается работа в образовательных и других организациях.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях;
- время работы в других учреждениях и организациях, служба в Вооруженных Силах СССР и РФ, в случае работы до службы в учебных заведениях, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим одновременно требованиям, указанным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга](#), а именно:

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



в соответствии с [пунктом 2.1 приложения 1 постановления N 256](#) коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается в размере 0,33 (*Приложение 1*).

Молодым специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в [статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга](#), коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается в размере 0,05.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы.

---

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.

#### 5.5.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с [приложением 2 к постановлению N 256](#) (*Приложение 2*).

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

Пример: при работе на 1 ставку для учителя русского языка и литературы, который реализует основные общеобразовательные программы основного общего образования или среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), и выполняет функции классного руководителя, коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования или среднего общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), 0,15, коэффициента за воспитательную работу 0,25, коэффициента за применение в образовательном процессе новых технологий 0,20, коэффициента за выполнение функций классного руководителя 0,29, коэффициента на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 0,01 - итого коэффициент специфики составит 0,90.

Педагогическим работникам лицеев, *реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования*, устанавливается коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в [пункте 1.1 приложения 2 к постановлению N 256](#).

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 государственное общеобразовательное учреждение, устанавливается коэффициент специфики 0,2, указанный в [пункте 1.2 приложения 2 к постановлению N 256](#).

Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за вос-

питательную работу устанавливается пропорционально педагогической нагрузке коэффициент специфики работы в размере 0,5, указанный [в пункте 1.11 приложения 2 к постановлению N 256](#).

Учителям за *воспитательную работу* устанавливается пропорционально педагогической нагрузке коэффициент специфики работы в размере от 0,25 до 0,35.

Коэффициент специфики работы устанавливается вышеуказанной категории работников, в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;
- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы как на занятии, так и во внеурочной деятельности;
- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

Коэффициент специфики работы в размере от 0,25 до 0,35 учителям, осуществляющим воспитательную работу, при работе на 1 ставку не должен превышать:

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

*Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада за применение новых технологий при реализации образовательных программ*, указанный в [пункте 1.7 приложения 2 к постановлению N 256](#), устанавливается в образовательном учреждении педагогическим работникам за применение *новых технологий* при реализации образовательных программ, в том числе за реализацию образовательных программ в рамках функционирующей электронной информационно-образовательной среды с использованием электронных информационных и образовательных ресурсов, совокупности информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. Разработка, апробация и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

*Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада*, указанный в [пункте 16 приложения 2 к постановлению N 256](#) (на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательном учреждении.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

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

*Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пункте 1.4 приложения 2 к постановлению N 256 (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.*

*Учителям за выполнение функций классного руководителя устанавливается пропорционально педагогической нагрузке коэффициент специфики работы в размере 0,29, указанный в пункте 1.12 приложения 2 к постановлению N 256.*

*Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пункте 17 приложения 2 к постановлению N 256 устанавливается работникам структурного подразделения образовательного учреждения, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации всех типов.*

### 5.5.3. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256 (Приложение 1).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом N 276 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](#).

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициентом за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования

РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

*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).*

5.6. 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
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы для учителей, воспитателей, социального педагога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования.

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производит оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, сохраняет оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.7. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.8. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.9. Тарификация учителей производится один раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5.10. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

5.12. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

5.13. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.14. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.15. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.16. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

5.17. В случае если у педагогического работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата этого педагогического работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы оплаты труда стала меньше, работнику сохраняется прежний размер заработной платы по данному виду деятельности.

## **6. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

6.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки**

7.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены:

за 18 часов в неделю:

- учителям I - XI классов учреждения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

### **7.2. Ненормируемая часть рабочего времени**

7.2.1. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консуль-

таций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

7.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 7.1., сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 5 настоящего Положения.

7.4. Должностные оклады директора образовательного учреждения и его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

7.5. Учителям I - IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (педагогическая работа в группе продленного дня, кружковая работа, проведение занятий с обучающимися на дому, замена отсутствующих учителей и другая работа в объеме, недостающем до полной нормы часов педагогической работы в неделю).

7.6. Учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

7.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

7.8. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

7.9. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

7.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка педагогическим работникам учреждения дополнительного образования детей.

## **8. Формирование и распределение Фонда надбавок и доплат**

8.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, а также оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника.

8.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) 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 администрацией Кировского района Санкт-Петербурга.

8.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительную работу:

доплата за совмещение профессий (должностей):

доплаты за дополнительные виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей работника, но непосредственно связанные с образовательным процессом;

выплаты стимулирующего характера:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения;

- премии

8.4. ***К выплатам компенсационного характера относятся:***

- доплаты за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда);

8.5. Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения в пределах ФНД, определяемого приказом руководителя образовательного учреждения, в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных величинах, а также в % от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

8.6. Размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.7. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда

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. Перечень должностей работников образовательного учреждения, которым может устанавливаться доплата за работу с вредными условиями труда и конкретные размеры доплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда образовательное учреждение может 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 N 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Перечень работ и размеры выплат включаются в коллективный договор и в трудовой договор с работником образовательного учреждения.

8.8. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере: в соответствии с Коллективным договором не менее чем в полуторном размере по сравнению с оплатой часа работы в нормальных условиях. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8.9. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни

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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

8.10. Доплата за сверхурочную работу

Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки родителей 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 определяются коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо доплаты за сверхурочную работу может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

(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 образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, 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).

#### 8.11. Доплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работника

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 отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, лабораториями, руководство предметными методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

*Примечание: Доплата за классное руководство осуществляется в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее чем на одну ставку и (или) замещает иные должности, не указанные в приложениях 2 к постановлению № 256», т.е. не является учителем и (или) педагогическим работником, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей).*

Работнику (в том числе 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.

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.12. Перечень видов доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, размеры доплат и порядок их установления и снятия определяются образовательным учреждением в пределах средств ФНД и закрепляются в локальном акте ГБОУ лицея № 384 «Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 384 Кировского района Санкт-Петербурга *(Приложение 11).*

8.13. ***К стимулирующим выплатам относятся:***

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- премия.

8.14. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период может быть установлена для всех категорий работников образовательного учреждения (как в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», категории «Прочие педагогические работники» согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р; распоряжению Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р; распоряжению Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071.; распоряжению Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1862-р, распоряжению администрации Кировского района СПб от 18.10.2013 № 2640-р, так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», «Вспомогательный персонал» и «Рабочие»).

8.15. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п. 7.18, при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

8.16. Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются на уровне образовательного учреждения.

При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных Комитетом по образованию правительства Санкт-Петербурга. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

8.17. Порядок установления стимулирующих надбавок определяется локальным актом ГБОУ лица № 384 «Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 384 Кировского района Санкт-Петербурга (приложение 11).

8.18. Отчетный период для расчета компенсационных выплат:

- с 1 января по 31 августа,
- с 1 сентября по 31 декабря.

Отчетный период для расчета стимулирующих надбавок (эффективный контракт):

- с 1 января по 30 июня (1 полугодие);
- с 1 июля по 31 декабря (2 полугодие).

8.19. ***Порядок установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий) и основания для премирования***

8.20. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

8.21. Единовременная премия может устанавливаться:

- к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к праздникам (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

8.22. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при нали-

чи оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

8.23. Основанием премирования работников образовательного учреждения является:

- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города;
- совершенствование МТБ, ремонт кабинетов и помещений собственными силами.

8.24. На премиальные выплаты работникам образовательного учреждения направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок, а также средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

8.25. Размеры и основания премирования определяются образовательным учреждением и закрепляются в локальном акте ГБОУ лицея № 384 «Положение о компенсирующих и стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 384 Кировского района Санкт-Петербурга».

#### 8.26. **Материальная помощь**

8.26.1. Материальная помощь работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

8.26.2. Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

8.26.3. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

8.26.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

8.26.5. Источником выплаты материальной помощи является фонд экономии и ФНД.

### 9. **Заключительные положения**

9.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника образовательного учреждения, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

9.2. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9.3. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного образовательного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

9.4. Образовательное учреждение принимает Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ лица № 384, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ  
лицея № 384, утв. приказом  
от 09.01.2019\_ №\_\_1\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ N 1  
к постановлению Правительства Санкт-Петербурга  
от 08.04.2016 N 256

**Схема расчета  
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих  
государственных образовательных организаций  
Санкт-Петербурга и государственных организаций  
Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию  
психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся**  
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки	1,30	1,30	1,30

		специалистов среднего звена			
		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
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)					
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	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 <2>	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15 <3>	
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	
(п. 2.1 в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)					
2.2	Коэффициент специфики работы	-	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50	от 0 до 1,50
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			



		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
		Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90 <1>		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

-----

<1> Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 приложения N 3 к настоящему постановлению, в два и более раз.  
(сноска в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

<2> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов педагогическим работникам государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга или государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".  
(сноска введена Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

<3> Коэффициент стажа работы применяется для расчета должностных окладов специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, за исключением работников, указанных в сноске 2, если они отвечают одновременно требованиям, установленным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга".  
(сноска введена Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

Принятое сокращение.  
(абзац введен Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга - государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по здравоохранению, Комитета по науке и высшей школе, Комитета по образованию и Управления социального питания, государственные образовательные учреждения, находящиеся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений культуры и физкультурно-спортивной направленности.  
(абзац введен Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда работников ГБОУ  
лица № 384, утв. приказом  
от 09.01.2019 №\_1\_\_\_\_\_

ИЗ ПРИЛОЖЕНИЯ N 2  
к постановлению Правительства Санкт-Петербурга  
от 08.04.2016 N 256

**Коэффициент специфики работы,  
устанавливаемый руководителям, служащим и специалистам  
государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга  
и государственных организаций Санкт-Петербурга,  
осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической,**

**медицинской и социальной помощи обучающимся**

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организации Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
<b>1</b>	<b>Общеобразовательные организации:</b>	
1.1	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и(или) по предметам технического или естественно-научного профиля	0,15
1.2	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать государственные общеобразовательные организации	0,20
1.3	Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)	0,30
1.4	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	0,20
1.5	Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена, и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования	0,20
1.6	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
1.7	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
1.8	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
1.9	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
1.10	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы в зданиях образовательных организаций Санкт-Петербурга, расположенных в иных субъектах Российской Федерации	0,25
<b>1.11</b>	<b>Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие</b>	<b>0,5</b>

	программы (для детей), за воспитательную работу Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года <u>постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)</u>	
1.12.	Учителям за выполнение функций классного руководителя <sup>6</sup> (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года <u>постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)</u>	0,29
<b>3</b>	<b>Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов:</b>	<b>0,30-0,35</b>
3.1	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	0,20
3.2	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
3.3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
3.4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,60
3.5	Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,25
3.6	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
3.7.	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года <u>постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)</u>	0,5
3.8.	Учителям за выполнение функций классного руководителя <sup>6</sup> (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года <u>постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)</u>	0,29
<b>11</b>	<b>Классы (группы), реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и(или) для обучающихся детей-инвалидов:</b>	<b>0,30-0,35</b>
11.1	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
11.2	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реали-	0,20

	зации образовательных программ	
11.3	Помощникам воспитателей за участие в реализации образовательных программ	0,30
11.4.	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	0,5
11.5.	Учителям за выполнение функций классного руководителя <sup>6</sup> (Пункт дополнительно включен с 1 сентября 2019 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года N 458)	0,29
16	Педагогическим работникам <4>	0,01-0,02
17	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации <5>	0,20

-----

<1> Профессиональные образовательные организации, реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих, со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев.

<2> Образовательные организации высшего профессионального образования, находящиеся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

<3> Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, реализующие дополнительные профессиональные программы, находящиеся в ведении Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Комитета по науке и высшей школе и Управления социального питания.

<4> На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

<5> Работникам структурных подразделений государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, оказывающих логопедическую помощь обучающимся (воспитанникам), испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации, всех типов.

<6> Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лица  
№ 384, утв. Приказом  
от 09.01.2019 № 1

ИЗ ПРИЛОЖЕНИЯ N 3  
к постановлению Правительства Санкт-Петербурга  
от 08.04.2016 N 256

**Группы по оплате труда руководителей  
Государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга  
и государственных организаций Санкт-Петербурга,  
осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и со-  
циальной помощи обучающимся**

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

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

**ИЗ ПРИЛОЖЕНИЯ 1**

к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников  
государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга  
и государственных учреждений Санкт-Петербурга,  
осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской  
и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию  
и администраций районов Санкт-Петербурга

**Порядок отнесения к группам по оплате труда**

1. *Группы по оплате труда* руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации) и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (далее - центры), находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, *определяются не чаще одного раза в год* Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга в соответствии с установленным ими порядком и на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями и центрами.

Группы по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных организаций и центров устанавливаются 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 образовательных организациях и центрах, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;
- по организациям дополнительного образования детей и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 800 человек, 3 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 3 однодневных по 200 человек, 2 четырехдневных по 400 человек. Среднегодовое количество участников составит:

$$(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4) / 365 = 25,7;$$

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

10. Комитет по образованию и администрация района Санкт-Петербурга вправе:

10.1. Устанавливать объемные показатели по организациям образования, не являющимся образовательными организациями (фильмотеки, хозяйственные конторы и др.), для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей.

10.2. Относить образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

10.3. Устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) в порядке исключения руководителям организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

10.4. Передавать перечисленные в пунктах 10.1-10.3 права другим органам управления образованием, ведомствам.

11. Должности главных специалистов (главных инженеров, главных методистов и др.) предусматриваются для возможного их введения в крупных образовательных организациях и центрах, отнесенных к I-

II группам по оплате труда руководителей, с возложением на соответствующих работников функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности образовательной организации, а также по координации и методическому руководству группами специалистов, в том числе методическими комиссиями, объединениями, секциями образовательных организаций.

Должность главного бухгалтера может вводиться в образовательных организациях и центрах, ведущих бухгалтерский учет и составляющих законченную бухгалтерскую отчетность, независимо от группы, к которой она отнесена по оплате труда руководителей.

12. Должности "старший методист", "старший инструктор-методист", "старший тренер-преподаватель" и "старший воспитатель" в образовательных организациях и центрах могут вводиться при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему другими работниками, а также в виде исключения и при отсутствии каких-либо сотрудников в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лица  
№ 384, утвержденному прика-  
зом  
от 09.01.2019 № \_\_1\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ N 4  
к постановлению Правительства Санкт-Петербурга  
от 08.04.2016 N 256

**Объемные показатели,  
характеризующие масштаб управления  
государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга  
и государственными организациями Санкт-Петербурга,  
осуществляющими деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и  
социальной помощи обучающимся**

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в образовательных организациях, обеспечивающих дошкольное образование и(или) присмотр и уход за детьми	За группу	10

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)



3	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования (для детей), в том числе:		
	В многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
	В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др. Спортивной направленности	За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
4	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
5	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20
7	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других общеобразовательных организациях	За наличие до четырех групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 10
		За наличие четырех и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	До 30
8	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	До 20
		от 100 до 200 человек	До 30
		свыше 200 человек	До 50
9	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5

10	Наличие в образовательных организациях спортивной направленности, в том числе:		
	Спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу дополнительно	5
	Учебно-тренировочных групп	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
	Групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
	Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15
13	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	До 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	До 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	До 30
		В других случаях	До 15
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
17	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
18	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

19	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
20	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
21	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в образовательных организациях дополнительного образования детей концертных залов вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	За каждый вид	До 20

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лица  
№ 384, утвержденному прика-  
зом от 09.01.2019\_ №\_1\_\_

**Таблица 1.**  
**Тарифная сетка по оплате труда рабочих**  
**государственных учреждений Санкт-Петербурга**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэф- фициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

(Таблица в редакции, введенной в действие с 5 января 2016 года [Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года N 904-186](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.

Приложение № 6  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лица  
№ 384, утвержденному прика-  
зом от 09.01.2019 №\_1\_\_

**Таблица 2.  
Повышающие коэффициенты для расчета ставок (окладов)  
рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга**

N п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повы- шающего коэффи- циента
1	Коэффициент специфики ра- боты	Тип 1	от 0 до 0,80
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
1-1	Коэффициент специфики ра- боты для отдельных категорий высококвалифицированных рабочих учреждений здравоохранения Санкт- Петербурга  (Пункт дополнительно включен с 29 июля 2013 года <a href="#">Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года N 448-81</a> )	Тип 1	от 0 до 1,90
		Тип 2	
		Тип 3	
		Тип 4	
		Тип 5	
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	от 0,10 до 0,40
		Ведомственные знаки отли- чия в труде	от 0,10 до 0,15
	(Пункт в редакции, введенной в действие с 5 января 2016 года <a href="#">Законом Санкт-Петербурга от 25 декабря 2015 года N 904-186</a> , распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.		

Приложение № 7  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лица  
№ 384, утвержденному прика-  
зом от 09.01.2019 № 1

ИЗ ПРИЛОЖЕНИЯ N 5  
к постановлению Правительства Санкт-Петербурга  
от 08.04.2016 N 256

**Коэффициент  
специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих  
государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга  
и государственных организаций Санкт-Петербурга,  
осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи обучающимся**

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные организации с наличием интерната	0,15
2	Образовательные организации со структурным подразделением для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, всех типов	0,20
3	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, всех типов	0,15

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

Приложение № 8  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лица  
№ 384, утвержденному прика-  
зом от 09.01.2019 № 1

ПРИЛОЖЕНИЕ N 6  
к постановлению Правительства Санкт-Петербурга  
от 08.04.2016 N 256

**Коэффициент  
квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов) рабочих  
государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга  
и государственных организаций Санкт-Петербурга,  
осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи обучающимся**

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

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

Приложение № 9  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лица  
№ 384, утвержденному прика-  
зом от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Методическим рекомендациям  
по системе оплаты труда работников  
государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга  
и государственных учреждений Санкт-Петербурга,  
осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи обучающимся,  
находящихся в ведении Комитета по образованию  
и администраций районов Санкт-Петербурга

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

**Расчет фонда оплаты труда по штатным расписаниям**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка)	Количество штатных единиц			Месячный ФОТ	Годовой ФОТ
			на 01.01. __ г.	на 01.09. __ г.	Сред. год.		
1	Директор						
2	Зам. директора						
...							
12	Секретарь						
...							
ИТОГО							

Руководитель

Главный бухгалтер

**Тарификационный список работников профессионального образования**

(полное наименование образовательного учреждения, его адрес и группа оплаты труда)								
N п/ п	Ф.И.О.	Должность (преподаваемый предмет)	Образование, наименование учебного заведения, N и дата выдачи документа	Квалификационная категория (дата присвоения), дата присвоения, приказ N	Ученая степень, диплом N, дата	Почетное звание, N удостоверения, дата	Стаж работы (лет, месяцев, дней)	Базовая единица
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Всего							
	В том числе вакант-							

	ные ставки								
--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--

(продолжение таблицы)

Коэффициент уровня образования	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты							Сумма коэффициентов	Всего должностной оклад
		Стажа работы	Специфика работы	Квалификации			Масштаб управления	Уровень управления		
				Категория	Учебная степень	Почетное звание				
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

(продолжение таблицы)

Объем работы (количество ставок)			Для педагогического персонала									
Всего	в том числе		Число часов в неделю*			Зароботная плата в месяц, руб., коп.			Доплаты и надбавки, руб., коп.			
	Основные	Совместители**	Учебные часы (в том числе без оплаты)	Факультативы	Всего часов	За учебные часы	За факультативы	Всего	За классное руководство	За заведование кабинетом	За проверку тетрадей	И др.
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33

(продолжение таблицы)

Всего заработная плата в месяц, руб., коп.			Примечание
Всего	в том числе		
	Основные	Совместители	
34	35	36	37

Приложение № 10  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лицея  
№ 384, утвержденному прика-  
зом от \_09.01.2019 № \_1\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ N 8  
к постановлению Правительства Санкт-Петербурга  
от 08.04.2016 N 256

**Ставки**  
**почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению**  
**учебных занятий в государственных образовательных**  
**организациях Санкт-Петербурга и государственных организаций**  
**Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию**  
**психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи**  
**обучающимся, и мероприятиям, проводимым в сфере образования,**  
**определяемые в процентном отношении к базовой единице,**  
**принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных**  
**ставок (окладов) работников указанных образовательных**  
**организаций Санкт-Петербурга**

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 N 842)

N п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессо- ров, докторов наук	Для доцен- тов, канди- датов наук	Для лиц, не имеющих ученой сте- пени
1	Обучающиеся в общеобразовательных ор- ганизациях, профессиональных образова- тельных организациях; другие аналогич- ные категории обучающихся; рабочие; ра- ботники, занимающие должности, тре- бующие среднего профессионального об- разования; слушатели курсов	7	5	3
2	Студенты	8	7	3
3	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководя- щих работников и специалистов	10	8	5

Примечания:

1. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный...", уста-  
навливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный...", ус-  
танавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.
4. Ставки почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в прове-  
дении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы определяются в размере  
1-1,4 процента от базовой единицы.
5. Оплата труда:  
 членов жюри конкурсов, смотров и рецензентов конкурсных работ,  
 специалистов, привлекаемых к проведению олимпиад (предметно-методических комиссий,  
 оргкомитета),  
 специалистов, привлекаемых к экспертизе при аттестации педагогических и руководящих  
 работников образовательных учреждений,



специалистов образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, привлекаемых к проведению государственной итоговой аттестации основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования,

педагогических работников, привлекаемых к практике студентов, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования по направлениям подготовки "Образование и педагогика",

производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих занятия со студентами, независимо от наличия у них ученых степеней и званий.

Приложение № 11  
к Положению о системе оплаты  
труда работников ГБОУ лицея  
№ 384, утвержденному прика-  
зом от \_09.01.2019 №\_\_1\_\_

**Положение**  
**о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**лицея № 384 Кировского района Санкт-Петербурга**