



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 445

Курортного района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
ГБОУ лицей № 445
Курортного района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 26.08.2025

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ лицей № 445
М.В. Архипова
приказ № 283-ОД от 01.09.2025

**Положение о системе оплаты труда работников государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 445 Курортного
района Санкт-Петербурга**

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 445 Курортного района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение, лицей, Положение), реализующий образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, определяет общие требования к системе оплаты труда работников лицея.
- 1.2. Положение разработано на основании:
- Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Федерального закона от 08.08.2024 года № 315-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Законов Санкт-Петербурга «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 17.07.2013 № 448-81, от 25.12.2015 года № 904-186, от 01.11.2024 года № 595-138 (редакция от 01.11.2024 года);
 - Закона Санкт-Петербурга от 22.11.2011 № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»;
 - Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года 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» (ред. от 20.03.2025 года);
 - Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку

- заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и в случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;
- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам основным программам профессионального обучения»;
 - Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005 года № 1959 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 30.06.2016 года № 562, 28.09.2016 № 846, от 08.06.2022 № 497);
 - Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.04.2024 года № 427-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»;
 - Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 16.05.2025 № 571-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»;
 - Приказа Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.04.2025 № 285/334 «О признании утратившими силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
 - Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 03.11.2023 № 823 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации по видам экономической деятельности»;
 - Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 года N 196 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - Федерального закона от 03.07.2016 № 347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
 - Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Региональными соглашениями о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» (с изменениями на 20.03.2025);
 - Устава лица и другими действующими нормативными документами.

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

1.4. Положение применяется при определении заработной платы руководителей,

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 Учреждения, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия:

базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций и центров, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации и центра, применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций и центра. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

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

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

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

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

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

1.6. Оплата труда работников лица, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, соглашениями, локальными нормативными актами лица в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Общим собранием работников лица с учетом мнения Первичной профсоюзной организации и утверждаются директором лица.

1.7. При этом, согласно Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с лицом, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной

Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Конкретные права и обязанности сторон трудовых отношений, условия труда, время труда и отдыха, размер заработной платы, порядок её выплаты и иные условия трудовых отношений устанавливаются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к ним должностных инструкциях, Правилах внутреннего трудового распорядка и иных внутренних локальных нормативных актах, изданных на основе ТК РФ.

1.9. Лицей самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов). Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат компенсационного стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами лица с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных организаций, утверждаемых исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах.

1.10. Введение в лицее системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.11. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с лицеем на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.12. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций. Норма часов учебной (преподавательской работы) 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в том числе по адаптированным образовательным программам начального общего образования, основного общего образования; педагогам дополнительного образования;

1.14. Учителям, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- ✓ заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной нагрузки, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- ✓ заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- ✓ заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

1.15. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому или в медицинских организациях детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

1.16. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

1.17. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

1.18. В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

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

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

1.21. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

1.22. Тарификация учителей и педагогических работников производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

1.24. 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 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.

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

РАЗДЕЛ 2. Фонд оплаты труда и его элементы

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников лица осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом в Санкт-Петербурге, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности лица. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственной образовательной организации Санкт-Петербурга определена в объеме не более 40 процентов. (Абзац дополнительно включен с 18 июля 2024 года постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 17 июля 2024 года N 606)

2.2. Фонд оплаты труда работников состоит из следующих элементов:

- базовая часть фонда оплаты труда работников лица;
- фонд материального стимулирования работников лица.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников лица – это фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих согласно тарификационному списку лица. При расчете должностных окладов и рабочих ставок применяются схемы расчетов, соответствующие категории работников.

2.4. Фонд материального стимулирования работников лица состоит из суммы доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера, в том числе, премий, социальных выплат компенсационного характера работникам лица, материальной помощи, которые устанавливаются внутренним локальным нормативным актом лица.

РАЗДЕЛ 3. Схема расчетов должностных окладов руководителей

3.1. Размер заработной платы работников лица должен соответствовать региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

3.2. Схема для расчета должностного оклада **руководителей** лица, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

3.3. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на постоянную (базовую, гарантированную) и переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

3.4. Базовая часть заработной платы, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре с работником и выплачивается независимо от достигнутых им результатов. Базовая часть заработной платы рассчитывается по соответствующей схеме для данной категории работников.

3.5. К переменной части заработной платы работника, которая составляет фонд материального стимулирования работников лицея, могут относиться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премии и материальная помощь. Порядок их выплат регулируется Положением о материальном стимулировании.

3.6. К переменной части могут относиться так же выплаты, которые устанавливаются директором лицея в соответствии с федеральным и региональным законодательством и зависят от объёма бюджетного финансирования.

3.7. **Должностной оклад.** Размер должностного оклада руководителей лицея определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Базовый оклад.

Размер базового оклада руководителей гимназии устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент:

$$Bo = B \times K1, \text{ где:}$$

Bo - размер базового оклада работника;

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

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника. Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256.

Размер базовой единицы (**Б**), принимаемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

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

Порядок определения уровня образования (**K1**):

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

Коэффициент уровня образования (К1)	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 специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

3.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу работников по должности «руководитель»

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются, исходя из:

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

3.10. Руководителю 1 уровня коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению исполнительного органа государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательная организация.

3.11. Коэффициент квалификации (К4):

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256.

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
Коэффициент квалификации	высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
	ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
	первая категория, II класс	0,20	0,20	
	вторая категория, III класс	0,15	0,15	
	За ученую степень:			-
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	

*Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень (доктор, кандидат) или коэффициентом за почетное звание (заслуженный, мастер) или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 года N 196 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 просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 года N 196 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник

профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Руководителям, имеющим ученую степень «доктор наук» и «кандидат наук», повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.12. Коэффициент масштаба управления (К5)

При определении коэффициента масштаба управления используются: группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленные в приложении 3 к постановлению № 256 объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга согласно приложению 4 к постановлению N 256.

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
Коэффициент масштаба управления	Группа 1		-	-
	Уровень 1 - руководители	от 0,80 до 0,90		
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		

*Коэффициент масштаба управления 0,90 применяется для расчета должностных окладов руководителей при превышении максимальной суммы баллов по объемным показателям, указанной в пункте 1 Приложения № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256, в два и более раз.

3.13. Коэффициент уровня управления (К6) определяется в соответствии с пунктом 2.5. приложения 1 к постановлению №256.

Коэффициент уровня управления устанавливается путем отнесения руководителей к группе № 1 исходя из Приложения № 3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

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
Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70	-	-
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

3.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия

учредителя соответствующих учреждений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 4. Схема расчетов должностных окладов служащих и специалистов

4.1. Размеры заработной платы работников лица должен соответствовать региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.2. Схема для расчета должностного оклада работников лица, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт – Петербурга» и Постановлением Правительства Санкт – Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

4.3. Методика распределения фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на постоянную (базовую, гарантированную) и переменную (компенсационно-стимулирующую часть).

4.4. Базовая часть заработной платы, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре с работником и выплачивается независимо от достигнутых им результатов. Базовая часть заработной платы рассчитывается по соответствующей схеме для данной категории работников.

4.5. К переменной части заработной платы работника, которая составляет фонд материального стимулирования работников лица, могут относиться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премии и материальная помощь. Порядок их выплат регулируется: Положением о материальном стимулировании.

4.6. К переменной части могут относиться так же выплаты, которые устанавливаются директором ГБОУ в соответствии с федеральным и региональным законодательством и зависят от объема бюджетного финансирования.

4.7. Должностной оклад

4.7.1. Размер должностного оклада специалистов и служащих лица определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

4.8. Базовый оклад

4.8.1. Размер базового оклада специалистов и служащих лица устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент:

Bo = Б x K1, где:

Bo - размер базового оклада работника;

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

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложению 1 к настоящему Закону Санкт-Петербурга.

Размер базовой единицы (**Б**), принимаемой для расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, устанавливается законом Санкт-Петербурга о

бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

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

Порядок определения уровня образования (К1):

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
Коэффициент уровня образования (К1)	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 специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

4.9. Повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-

Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к настоящему Закону Санкт-Петербурга. Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к настоящему Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов государственных учреждений Санкт-Петербурга и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются, исходя из:

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

4.9.1. Коэффициент стажа (К2).

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

Коэффициент стажа применяется при исчислении заработной платы работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты» и «Служащие». Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.), а также сведения из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. 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.

Устанавливается пять групп стажа работы:

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
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	0,05	0,05
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,15	
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,33 (для молодых специалистов)	

Коэффициента стажа работы от 0 до 2 лет в размере 0,33 для молодых специалистов устанавливается педагогическим работникам лица, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

-получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;

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

-состоят в трудовых отношениях с лицом;

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

Категориям работников, определенных в статье 3.1 настоящего Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

4.9.2. Размер коэффициента специфики работы (КЗ) для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям «Специалисты», «Служащие».

Устанавливается работникам приказом директора лица на определенный период: квартал, полугодие, год с учетом мнения представительного органа работников согласно таблице:

N п/п	Основание для повышения базовой единицы	Коэффициент специфики работы
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
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 ОО	0,20
3	Учителям за выполнение функций классного руководителя	0,29
4	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
5	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу.	0,50
6	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
7	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01-0,02
8	Работникам, оказывающим логопедическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации	0,20

На основании Письма Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 03-28-5139/24-0-0 от 11.03.2024 года «Разъяснения по вопросу начисления оплаты труда педагогам, работающим с обучающимися с ОВЗ в условиях инклюзивного образования», сотрудникам

образовательных организаций, непосредственно работающим с обучающимися с ОВЗ, обучение которых осуществляется по адаптированной основной общеобразовательной программе (далее, - АООП), при начислении заработной платы **устанавливается повышающий коэффициент специфики работы** в соответствии с пунктом 3 приложения 2 к постановлению N 256 Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 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».

В образовательных организациях, в которых инклюзивно обучаются дети с ОВЗ по АООП, при расчете оплаты труда педагогических работников, работающих с обучающимися с ОВЗ **предусмотрено применение коэффициента специфики работы.**

N п/п	Основание для повышения базовой единицы	Коэффициент специфики работы
	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов:	0,30-0,35
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
2	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
3	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
4	Педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу - образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу	0,50
5	Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,25
6	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,3

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

4.9.4. Выплаты за специфику работы могут быть отменены в случае, если отпали основания для их выплаты.

4.9.5. Коэффициент специфики работы за воспитательную работу может быть установлен: а) учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующим образовательные программы в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее -ФГОС) и учебного плана, пропорционально их педагогической нагрузке;

б) за осуществление воспитательной работы, 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 внеурочной деятельности;
- ✓ за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;
- ✓ за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и

каждого отдельного в частности.

4.9.6. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку по должности «учитель» и «учитель надомного обучения», не должен превышать: учителям (преподавателям) с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 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;

4.9.7. Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей, за воспитательную работу устанавливается коэффициент специфики работы согласно п. 1.11 Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 года N 458 в размере 0,50. Коэффициент специфики работы 0,5 распространяет свое действие на педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу: это педагоги дополнительного образования и педагогические сотрудники, реализующие учебный план внеурочной деятельности на уровнях НОО, ООО и СОО.

4.9.8. Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению № 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях. Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу устанавливается пропорционально педагогической нагрузке, но не более чем на 1 ставку и не должен превышать:

- ✓ педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,01;
- ✓ педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;
- ✓ педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- ✓ педагогическим работникам образовательных организаций со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
- ✓ педагогическим работникам образовательных организаций с начальным профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,01;
- ✓ педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- ✓ педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.
Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пунктах 1.4, 2.1, 3.1 и 8.1 приложения 2 к постановлению N 256, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

4.9.9. Работникам, задействованным в реализации образовательных программ согласно пункту 1.7. приложения 2 к постановлению N 256 устанавливается коэффициент специфики в размере 0,2 от базового оклада 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;
- ✓ за разработку, апробацию и (или) внедрение новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения.

Порядок применения коэффициента 0,29: учителям и педагогам дополнительного образования за применение новых технологий при реализации образовательных программ регламентировано « Положением о применении новых технологий при реализации образовательных программ в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении лицей № 445 Курортного района Санкт-Петербурга».

4.9.10. Коэффициент специфики работы 0,29 (Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя), указанный в пунктах 1.12 приложения 2 к постановлению № 256, распространяет свое действие на учителей за выполнение функций классного руководителя. При этом коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы.

4.9.11. Коэффициент квалификации (К4):

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
Коэффициент квалификации	высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
	ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
	первая категория, II класс	0,20	0,20	
	вторая категория, III класс	0,15	0,15	
	За ученую степень:			-
	доктор наук	0,40	0,40	
	кандидат наук	0,35	0,35	
	Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
	"Народный..."	0,40	0,40	0,40
	"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
	Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	
	Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	

*Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень (доктор, кандидат) или коэффициентом за почетное звание (заслуженный, мастер) или с коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 года № 196 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению № 256. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс

квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений 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).

Внутри должностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работникам, имеющим ученую степень «доктор наук» и «кандидат наук», повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

4.10. Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов:

Молодым специалистам - работникам образовательных организаций, устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьей 3.1 Закона в размерах согласно приложению 4 к Закону (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 20 марта 2025 года № 156) Закон Санкт-Петербурга от 01 ноября 2024 года № 595-138 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга":

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
		Молодые специалисты <*>, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

<*> Молодые специалисты – это работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям: получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена; впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального

обучения и состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы.

Ежемесячные выплаты устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности и устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу. В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

4.11. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

4.11.1. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в лицее, производится по ставкам почасовой оплаты труда, определяемым в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников гимназии:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размеры процентов от базовой единицы		
		Для профессоров, докторов наук	Для доцентов, кандидатов наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Обучающиеся в ГБОУ	7	5	3

4.11.2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.11.3. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почётные звания «Народный...», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.

4.11.4. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный...», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.

РАЗДЕЛ 5. Схема расчетов должностных окладов работников, отнесенных к профессиям рабочих

5.1. Оплата труда рабочих ГБОУ производится на основе тарифной ставки (оклада) по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

1.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$T_{с(о)} = B \times T_k$, где:

$T_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к настоящему Закону Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» от 05.10.2005 года № 531-74:

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

5.2. Размер базовой единицы (B), принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок рабочих устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

5.3. Тарифный коэффициент установлен в Приложении № 2 к Закону Санкт-Петербурга

«Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения», определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих».

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

Коэффициент специфики работы. Применяется при наличии факторов, указанных в Приложении № 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

Коэффициент квалификации установлен в Приложении № 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256:

Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный...»	0,3
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

5.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих лица, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется по следующей формуле:

$T_{с(о)} = Б \times T_k + Б \times K_c + Б \times K_k$, где:

$T_{с(о)}$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$Б$ - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 05.10.2005 № 531-74;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с Приложением 6 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256.

При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

5.6. При этом, согласно Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, месячная заработная плата работника, состоящего в трудовых отношениях с лицом не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

РАЗДЕЛ 6. Виды материального стимулирования и выплаты компенсационного характера

6.1 Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.04.2024 № 427-р) «О внесении изменения в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р:

✓ классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не

более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику);

- ✓ проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки; заведование учебными кабинетами, лабораториями;
- ✓ заведование мастерскими, учебно-опытными участками;
- ✓ руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог – методист»;
- ✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог – наставник», устанавливаются доплаты не менее 30%;

Доплаты за классное руководство осуществляются в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя, работает менее чем на одну ставку и (или) замещает иные должности, не указанные в приложении № 2 к постановлению № 256 .

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

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.

Вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения педагогическими работниками показателей и критериев). Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются локальным акте гимназии.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в лицее расходуется на следующие выплаты:

6.2.1. Доплаты – стимулирующие и компенсационные выплаты, которые устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом с учётом мнения представительного органа работников:

ежемесячные доплаты

- ✓ за классное руководство (доплаты учителям, выполняющим функции классного руководителя, но работающим менее чем на одну ставку (18 часов), с учетом выплат за выполнение функций классного руководителя через основную тарификацию; доплаты другим категориям педагогических работников, выполняющим функции классного руководителя, но не являющихся по должности «учителем» и получающих выплат за выполнение функций классного руководителя через основную тарификацию).
- ✓ за заведование учебными кабинетами;
- ✓ за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- ✓ руководство методическим объединением в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог – методист»;
- ✓ за проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию профессиональной ориентации, разработку проектов, способствующих интеграции основного и дополнительного образования, повышению профориентации школьников и качества образования в целом;
- ✓ за материальную ответственность;
- ✓ за организацию школьного питания;
- ✓ за ведение базы данных «Параграф» (кадры, ЕГЭ, движение учащихся, воспитанников, ведение базы данных по ОГЭ и ЕГЭ, имущества);
- ✓ за организацию работы и оформление табелей рабочего времени всех сотрудников, классных руководителей учреждения;
- ✓ за администрирование Электронного дневника;
- ✓ за работу с базой данных по детям из многодетных семей;
- ✓ за работу по оформлению и приобретению проездных билетов, работу с базой Метрополитена и Организатора перевозок;
- ✓ за организацию работы по гражданской обороне и выполнение функций уполномоченного по ГО и ЧС;
- ✓ за ведение документации по охране труда, ведение журналов по охране труда, по электробезопасности, по пожарной безопасности;
- ✓ за ведение документации по военному учету сотрудников ОУ, выполнение мобилизационным работником комплекса мероприятий по заблаговременной подготовке учреждения и подчиненных подразделений к выполнению задач в условиях военного времени;
- ✓ ответственному за документацию и проведение мероприятий, направленных на противодействие с коррупцией;
- ✓ за выполнение работы по организации питания школьников (табеля, заявления, учет, база данных, ведение документации по льготному питанию), организацию питания учащихся и работу с электронными талонами;
- ✓ за выполнение работы по организации контроля приемки продуктов на пищеблок, контроля качества питания школьников (приемка товара, сырья, соответствие контрольных карт, соответствие меню, качество пищи, выполнение норм СанПин на пищеблоке);
- ✓ за контроль за организацией школьников, полным и рациональным использованием средств и рациональным использованием средств, выделяемых на питание, своевременную отчетность, за бракеражем и ведением рабочей документации;
- ✓ за размещение Государственного заказа и комплектование технических заданий;
- ✓ за работу с библиотечным фондом,
- ✓ за участие в общешкольных, городских мероприятиях;
- ✓ учителям за работу в классах, не делящихся по наполняемости, при проведении уроков труда, английского языка, физкультуры и информатики;

- ✓ за администрирование сайта и/или информационно-технологическую работу;
- ✓ за разработку и внесение изменений в должностные инструкции и нормативные документы учреждения;
- ✓ за организацию и ведение работ по экологической безопасности;
- ✓ председателю профсоюзной организации за организацию работы профсоюзной организации (проведение заседания профкома, проведение общего собрания, заключение коллективного договора, подготовку общего собрания и т.д.);
- ✓ за организацию и ведение по обеспечению доступности образования для людей с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ за организацию и ведение обучения по индивидуальным планам в рамках очной-заочной форм обучения;
- ✓ за организацию и ведение по семейной форме обучения и экстернату;
- ✓ Организация работы по реализации в образовательном учреждении программ «Моя первая профессия», взаимодействие в ЦООП (навигатор по образовательным ресурсам Санкт-Петербурга, направленным на профориентацию, профессиональное обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации), в рамках проекта «Школа Министерства просвещения Российской Федерации» (реализация государственной политики и управления в сфере общего образования)
- ✓ другие, в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

единовременные доплаты

- за организацию летнего отдыха учащихся лица;
- заведующему и педагогическим сотрудникам ОУ, задействованным в реализации дополнительных образовательных программ на платной основе

компенсационные выплаты

- молодому специалисту, получившему 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 (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения и состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы;
- компенсация расходов на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет;
- компенсационные доплаты до минимальной заработной платы;
- за прохождение профессиональных медицинских осмотров/обследований;
- педагогическим работникам за работу по подготовке и результаты государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или

увеличения объема выполняемой работы;

- за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей, в том числе связанных с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника;
- другие, в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2.2. Надбавки

Работникам лица в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда в порядке, регламентированном данным Положением.

Это могут быть:

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному и эффективному труду, а также поощрение за конкретно выполненную работу, конкретные заслуги);
- **надбавка за интенсивность в работе** (связана с повышенной «плотностью рабочего времени», вызванной высокой степенью загруженности сотрудника при выполнении им конкретных должностных обязанностей (трудовых функций) или конкретного задания, выполняемого в рамках должностных обязанностей), связанного с дополнительными затратами умственных или физических сил;
- **надбавка за высокие результаты работы** (устанавливается единовременно за конкретные достижения сотрудника в конкретный период времени);
- **надбавка за эффективность деятельности** (устанавливается по результатам работы на основании показателей и критериев оценки эффективности);
- **надбавка за качество труда** (устанавливается единовременно за образцовое выполнение трудовых функций (должностных обязанностей) в конкретный период времени);
- **другие**, в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
 - а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
 - б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
 - в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
 - г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
 - д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития отрасли.

Директору лица размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Курортного района.

Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

6.2.3. Премии (выплаты стимулирующего или поощрительного характера сверх основного заработка работника):

- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за образцовое выполнение государственного задания;
- по итогам учебного года;
- к государственным праздникам; юбилейным датам сотрудников и образовательного учреждения;
- к профессиональным праздникам, включая прочих педагогических работников, специалистов по общеотраслевым должностям;
- по итогам финансового года;
- за участие в проведении районных и городских семинарах, конференциях, форумах;
- за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов;
- и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Премирование работников, в том числе и директора лица, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии в пределах средств, направляемых на оплату труда.

На выплату премии направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на выплату доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и надбавок за сложность и напряженность работы, и средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия. Предложение о размере премирования работников вносят директор лица, заместители директора, председатели методических объединений. Предложения обсуждаются Комиссией по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения. Окончательное решение о размере премирования принимает директор лица и оформляет приказом. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премия директору лица устанавливается распоряжением Главы администрации Курортного района Санкт-Петербурга.

Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
- Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.
- Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам жизнедеятельности школы в установленные сроки. Работа без жалоб и замечаний.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы школы, выполнение распоряжений администрации лица и вышестоящих организаций по подчиненности.

Премия может быть увеличена, если деятельность работника лица отвечает следующим условиям:

- Качественное проведение особо значимых мероприятий.
- Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, успешная методическая работа, освоение и эффективное использование инновационных и информационных технологий.
- За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата или надбавка.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам;
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

При выплате премий работникам учитывается качество работы, продолжительность и эффективность, наличие или отсутствие дисциплинарного взыскания и др. (статья 135 ТК РФ).

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания, осуществляется в отношении только тех входящих в состав его заработной платы премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20 процентов (статья 135 ТК РФ).

6.2.4. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является выплатой сотруднику, находящемуся в чрезвычайных обстоятельствах. Может выплачиваться работнику к отпуску, на лечение, в целях социальной помощи.

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты в пределах средств, направляемых на оплату труда. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети);
- рождения ребенка;
- социальной поддержки;
- и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.2.5. Выплаты компенсационного характера

- Педагогическим сотрудникам лица устанавливаются компенсационные выплаты согласно Социальному кодексу Санкт-Петербурга.
- Могут выплачиваться выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:
- ✓ В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
 - работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

✓ Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются по результатам СОУТ с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором, трудовым договором.

✓ Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, 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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.6. Работникам (в т.ч. работающим по совместительству), выполняющим наряду со своей основной работой 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 выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей, связанных с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника. Замещение временно отсутствующего работника до 100% от оклада замещаемого.

6.2.7. При наличии соответствующих вакансий работникам может производиться доплата в порядке, применяемом при совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

6.2.8. По своей периодичности выплаты могут быть:

- Постоянными (на весь установленный для выплаты период);
- Временными (на квартал, несколько месяцев);
- Единовременными.

6.1.9. Порядок выплат материального стимулирования и компенсационного характера

регламентирован Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 445 Курортного района Санкт-Петербурга.

РАЗДЕЛ 7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание лицея согласовывается с Администрацией Курортного района Санкт-Петербурга, утверждается директором лицея и включает в себя все должности лицея.

7.2. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7.3. Настоящее положение действует бессрочно, может быть изменено или отменено в случае изменения регионального или федерального законодательства, на основе которого принято Положение.

7.4. В случае противоречия каких-либо разделов настоящего Положения региональному или федеральному законодательству применяются нормы регионального и федерального законодательства.