

**Принято**

Решением Общего собрания работников  
ГБОУ школы № 310 «Слово» Фрунзенского  
района Санкт-Петербурга  
Протокол № 3 от 09.12.2025 г.

**Согласовано**

Председатель профсоюзного комитета  
\_\_\_\_\_ Е.В. Тюркина  
Протокол № 7 от 09.01.2025 г.

**Утверждаю**

Директор ГБОУ школы № 310 «Слово»  
Фрунзенского района Санкт-Петербурга  
\_\_\_\_\_ И.В. Полуян  
Приказ № 596 от 09.12.2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА»**

Санкт-Петербург  
2025 г.

## Оглавление

РАЗДЕЛ 1. Основные положения.....	3
РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников .....	6
2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент .....	6
2.2. Повышающие коэффициенты .....	7
2.3. Должностной оклад работника категории «учитель» .....	10
2.4. Должностной оклад работника категории «руководитель».....	10
2.5. Должностной оклад работника категории «специалист» .....	11
2.7. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих категории «рабочий» .....	12
2.8. Должностные оклады работников по совместительству .....	12
2.9. Порядок исчисления месячной заработной платы.....	13
РАЗДЕЛ 3. Фонд оплаты труда.....	13
РАЗДЕЛ 4. Фонд надбавок и доплат (ФНД).....	13
4.1. Фонд надбавок и доплат .....	13
4.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД).....	14
4.3. Доплаты компенсационного характера за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных: .....	14
4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу .....	15
4.5. Надбавки .....	15
4.6. Материальная помощь .....	16
4.7. Премирование работников .....	16
4.8. Распределение ФНД.....	16

## РАЗДЕЛ 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников ГБОУ школы № 310, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. 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.

1.3. Разработано на основании:

- Трудового кодекса РФ
- Приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических 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, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»
- Постановления Правительства от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями на 21 августа 2020 года),
- Письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 12.03.2019 № 14-2/ООГ-1663 «О днях выплаты заработной платы»;
- Закона Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга № 531-74 от 05.10.2005 г. (С изменениями)
- Закон Санкт-Петербурга от 16.10.2024 № 595-138 "О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"
- Постановления Правительства СПб от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства СПб от 08.04.2016 г. № 256».
- Распоряжения Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»
- Распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»
- Распоряжения Комитета по образованию от 13.03.2018 № 719-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»
- Распоряжения Комитета по образованию от 16.05.2025 № 571-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р»
- +Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга
- Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на соответствующий год
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 10пр);

- Устава и иных локальных нормативных актов ГБОУ № 310 Санкт-Петербурга, в целях установления особенностей оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 310 Фрунзенского района Санкт-Петербурга «Слово»

Положение разработано на основе Примерного Положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству Просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 03.11.2023 № 829.

1.4. Положение вводится 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. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.6. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.7. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.8. Порядок стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

1.9. 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.

1.10. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.12. В Положении используются следующие основные понятия:

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

**-базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете на очередной финансовый год и

подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

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

- **базовый оклад** – минимальный оклад работника учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

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

- **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **фонд оплаты труда** (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих, ФСС – фонд ставок служащих; и фонда надбавок и доплат;

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

- **фонд ставок рабочих** (далее – ФС) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда рабочих.

- **фонд ставок служащих** (далее – ФСС) – сумма денежных средств, направляемых на оплату служащих.

- **фонд надбавок и доплат** (далее – ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего 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 видов и качеством труда;

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

1.13. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 269

1.14. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

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

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.

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.

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.

Тарификация сотрудников ОУ производится 2 раза в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае, если годовыми учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным периодам, тарификация осуществляется раздельно по учебным периодам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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.

1.15. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителя, специалистов и служащих.

1.16. Порядок стимулирующих выплат директору устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Фрунзенского района Санкт-Петербурга.

1.17. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

## РАЗДЕЛ 2. СХЕМА РАСЧЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

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

### 2.1. БАЗОВЫЙ ОКЛАД РАБОТНИКА И БАЗОВЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ

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

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов), определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона от 5 октября 2005 года N 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;

Основание для повышения величины базового оклада	руководители	специалисты	служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры, (адъюнктуры)ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее профессиональное образование (далее ВПО) а) третья ступень ВПО (диплом «Магистр»)	1,5	1,5	1,5
б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5	1,5	1,5
б) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
По программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3

По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,0	Базовая единица	Базовая единица

## 2.2. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

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

К2 – коэффициент стажа;

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации работника;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

### 2.2.1. КОЭФФИЦИЕНТ СТАЖА (К2)

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта 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 и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,2
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,1
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05

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

- педагогическим работникам - молодым специалистам, отвечающим требованиям, указанным в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в соответствии с пунктом 2.1 приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;
- 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.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу:

№ п/п	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
		Руководител и	Специалисты	Служащие
1.	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
2.	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
3.	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
4.	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
5.	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33	0,05
6.	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,15	
7.	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	

2.2.2. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы КЗ устанавливается как сумма коэффициентов, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

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

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

№ п/п	Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга, государственные организаций Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	Образовательные организации, реализующие адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов	0,3-0,35
2	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	0,2
3	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
4	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
5	Педагогическим работникам за организацию обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,25
6	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя	0,29



### 2.2.3. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Коэффициент квалификации работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень или с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР.

№п /п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	Коэффициент квалификаци и К4	<b>Квалификационная категория</b>			
		высшая категория		0,35	
		первая категория		0,2	
		<b>За ученую степень:</b>			
		доктор наук	0,4	0,4	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		<b>Почетные звания РФ, СССР:</b>			
		«Народный...»	0,4	0,4	0,4
		«Заслуженный...»	0,3	0,3	0,3
		Почетный спортивные звания РФ, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
		Нагрудный знак «За гуманизацию»	0,15	0,15	0,15

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты» устанавливаются руководителем образовательного учреждения согласно характеристикам соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество

труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

#### 2.2.4. КОЭФФИЦИЕНТ МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	0,80-0,9
	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

#### 2.2.5. КОЭФФИЦИЕНТ УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ

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

#### 2.3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД РАБОТНИКА КАТЕГОРИИ «УЧИТЕЛЬ»

Исчисляется по формуле:

$$\text{Оучит} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_2 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4,$$

Оучит -размер должностного оклада учителя.

#### 2.4. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД РАБОТНИКА КАТЕГОРИИ «РУКОВОДИТЕЛЬ»

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательной организации и центра (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:

$$\text{Б}_0 = \text{Б} \times \text{К}, \text{ где:}$$

$\text{Б}_0$  - размер базового оклада работника

$\text{Б}$  – размер базовой единицы

$\text{К}$  - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению N 256.

Оклад руководителя структурных подразделений исчисляется по формуле:

$$\text{О}_р = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 + \text{Б}_0 \times \text{К}_5 + \text{Б}_0 \times \text{К}_6$$

Где:

$O_p$  – 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

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

Должности:

Руководители 1-го уровня:

Директор образовательного учреждения

Руководители 2-го уровня:

Заместители директора образовательного учреждения

Руководители 3 –уровня:

Заведующий ЦИО, заведующий ОДОД, заведующий библиотекой.

## 2.5. Должностной оклад работника категории «СПЕЦИАЛИСТ»

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

$$O_c = B_0 + B_0 \times K_2 + B_0 \times K_3 + B_0 \times K_4$$

Где:

$O_c$  – размер должностного оклада специалиста

$B_0$  - величина базового оклада

$K_2$  – коэффициент стажа работы

$K_3$  – коэффициент специфики работы

$K_4$  – коэффициент квалификации

## 2.6. Должностной оклад работника категории «СЛУЖАЩИЙ»

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

Должностной оклад специалиста (служащего) рассчитывается по формуле:

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

$O_{сп}$  – размер должностного оклада специалиста

$B_0$  - величина базового оклада  
 $K_2$  – коэффициент стажа работы  
 $K_3$  – коэффициент специфики работы  
 $K_4$  – коэффициент квалификации

## 2.7. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ КАТЕГОРИИ

«РАБОЧИЙ»

2.7.1. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с приложением 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 г № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»:

2.7.2. 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.

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

2.7.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

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

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7 и 8 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

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

2.7.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

## 2.8. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

## 2.9. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ МЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

Месячная заработная плата работников школы определяется до начального учебного года по результатам тарификации. При этом применяются норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии приказом Министерства Просвещения Российской Федерации № 269 от 04.04.2025 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических 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, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»

Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Штатное расписание школы утверждается директором школы. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор школы.

## РАЗДЕЛ 3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов работников (ФДО), фонда ставок рабочих образовательного учреждения (ФС), фонда ставок служащих образовательного учреждения (ФСС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

3.2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на полгода.

При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 к постановлению 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» (далее - постановление N 256) и приложением 5 к Постановлению N 256.

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.

## РАЗДЕЛ 4. ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ (ФНД)

### 4.1. Фонд НАДБАВОК И ДОПЛАТ

Сумма денежных средств, направляемых на оплату следующих видов работ:

- выплаты стимулирующего либо компенсационного характера,
- за высокое качество работы, интенсивность,

- за дополнительную работу, в том числе не входящую в должностные обязанности работника,
- премии,
- оплата учебного отпуска,
- выплата за счёт работодателя по б/л,
- и прочие, носящие как регулярный, так и разовый характер.

#### 4.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД)

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

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС} + \text{ФСС}) \times K_{\text{нд}},$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов педагогических работников;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФСС – фонд ставок служащих;

$K_{\text{нд}}$  – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается Учредителем.

ФНД может изменяться ежемесячно за счет экономии ФДО, ФС и ФСС.

#### 4.3 Доплаты компенсационного характера за работу в условиях, которые

отклоняются от нормальных:

- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

4.3.1. 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 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.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учётом мнения представительного органа работников согласно коллективному договору.

4.3.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.3. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

- 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;
- заведование мастерскими;

- руководство методическим объединением;
- 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.

Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

Полученный расчетным путем премиального фонда распределяется следующим образом:

- премия директору по распоряжению главы администрации Фрунзенского района;
- премия заместителям директора по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

#### 4.4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются стимулирующие доплаты за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом с учётом положения «О материальных поощрениях: доплатах, надбавках, премиях сотрудникам государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 310 «Слово»:

- Работа с библиотечным фондом.
- Организация в школе питания учащихся.
- Ведение транспортной базы, базы правонарушений и других школьных баз данных.
- Заведование комнатой боевой Славы.

4.4.1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

4.4.3. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

4.4.4. Размер доплат устанавливается «Положением о материальных поощрениях: доплатах, надбавках, премиях сотрудникам государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 310 «Слово» и утверждается директором школы.

#### 4.5. НАДБАВКИ

Работникам Учреждения 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 по решению Комиссии по рассмотрению вопросов распределения надбавок, доплат, премий и материального поощрения.

4.5.1. С целью стимулирования качества труда работников в рамках эффективного контракта ежемесячно производятся выплаты за качество трудовой деятельности в соответствии с «Положением об оценке качества труда работников школы».

4.5.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Фрунзенского района.

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

4.5.4. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

#### 4.6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся компенсационные выплаты.

4.6.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- продолжительной болезни родных;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).
- рождение ребенка

4.6.2. Материальная помощь выплачивается в фиксированной сумме и оказывается не более двух раз в год при наличии финансирования.

#### 4.7. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работникам могут выплачиваться ежемесячные, квартальные премии, премии по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за месяц, квартал (за год).

4.7.1 Основаниями для премирования являются:

- анализ результативности образовательного процесса;
- успешное выполнение методической работы;
- проведение особо значимых мероприятий;
- инновационная деятельность;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.

4.7.2. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения с учётом мнения представительного органа работников школы.

4.7.3. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

4.7.4. 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.

#### 4.8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФНД

Распределение ФНД производится «Комиссией по реализации материального стимулирования работников школы». Работа комиссии определяется «Положением о материальных поощрениях: доплатах, надбавках, премиях сотрудникам государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 310 «Слово» и «Положением о комиссии по реализации материального стимулирования работников школы» (далее Комиссия).



В соответствии с «Положением о материальных поощрениях: доплатах, надбавках, премиях сотрудникам государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 310 «Слово» часть ФНД направляется на стимулирующие доплаты за выполнение дополнительных работ. Размер этой части – сумма всех доплат работникам школы. Доплаты устанавливаются на тарификационный период.

Комиссия ежемесячно при наличии денежных средств ФНД после вычета доплат, устанавливает размер:

- Премий.
- Материальной помощи.

Комиссия представляет проект своих решений, он утверждается приказом директора школы.