

## ПРИНЯТО

Общим собранием  
работников ГБОУ школы № 18  
Центрального района  
Санкт-Петербурга  
Протокол № 3 от 29.08.2025 г.

## УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ школа №18  
Центрального района Санкт-  
Петербурга

Приказ № 96-01 от 29.08.2025 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ 18 ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

## 1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда в ГБОУ школе № 18 Центрального района Санкт-Петербурга, в дальнейшем — «Положение», разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (Федеральным Законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ);

- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей 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»;

- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 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»;

- Постановлением 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»;

- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16.07.2019 № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;

- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (принят ЗС СПб 05.10.2005);

- Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;

- Распоряжением Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;

- иными нормами действующего трудового законодательства РФ и является локальным нормативным актом, регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчёта сумм оплаты труда, критерии оценки труда.

1.2. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

- заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты):

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и специальных выплат; - базовая единица – расчётная единица, принимаемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательной организации, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

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

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

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

- должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учётом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определёнными условиями труда без учёта компенсационных и стимулирующих выплат;

- Фонд оплаты труда работников (ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательной организации, формирующийся исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

- Фонд должностных окладов (ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учётом повышающих коэффициентов;

- Фонд надбавок и доплат (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 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 РФ.

1.4. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены:

- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей 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»;

- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 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».

1.5. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы работнику, выдается расчётный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

1.6. Выплата заработной платы работникам Образовательной организации производится два раза в месяц:

- 25 числа – за первую половину месяца;
- 10 числа следующего месяца – оставшаяся часть заработной платы за отчётный месяц.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Положение распространяется на всех работников Образовательной организации.

1.9. Работникам Образовательной организации предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

1.10. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Образовательной организации.

## **2. Условия оплаты труда работников образовательной организации**

2.1. Оплата труда руководителей административно-управленческого персонала (далее АУП), специалистов и служащих производства на основе схемы расчётов должностных окладов согласно Приложению № 1.

2.2. Размер должностного оклада АУП, специалиста и служащего Образовательной организации определяется путём суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Размер базового оклада АУП, специалиста и служащего Образовательной организации устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования АУП, специалиста и служащего Образовательной организации (коэффициент уровня образования), в размере согласно приложению № 1.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательной организацией (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления образовательной организацией (коэффициент уровня управления), в размере согласно Приложению № 1.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия. Для определения размера должностного оклада АУП 1-го, 2-го и 3-го уровней применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год в соответствии с порядком, установлены администрацией Центрального района и присваивается распоряжением Главы администрации на основании объемных показателей Образовательной организации.

Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих Образовательной организации, применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы, специфики работы и квалификации.

Оплата труда преподавательской (педагогической) работы сверх (либо ниже) установленной нормы часов за ставку заработной платы производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему преподавательской (педагогической) работы, за исключением выплаты ставок заработной платы в полном объеме, гарантируемых приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

Уровень образования работников определяется в соответствии с Приложением № 3.

2.2.1. Коэффициент стажа работы. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж по занимаемой должности. Особенности порядка определения: (Приложение №1).

2.2.2. Коэффициент специфики работы.

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

2.2.3. Коэффициент квалификации.

Определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимых в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный) и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки РФ (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Почетный работник общего образования).

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за учёную степень, коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

При оплате труда педагогических работников в соответствии с Коллективным договором учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория. Внутридолжностное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов утвержденными в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», либо другими нормативно-правовыми актами.

2.3. Оплата труда рабочих производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Приложению № 2.

Для расчёта размера тарифной ставки (оклада) рабочих применяются коэффициенты специфики работы и коэффициент квалификации.

Указанные коэффициенты устанавливаются директором Образовательной организации с учётом мнения профсоюзов. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих Образовательной организации, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется в повышенном размере и определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада) и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной

сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счёт средств Санкт-Петербурга.

2.4. Размер базовой единицы, принимаемой для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Образовательной организации устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

2.5. Оплата труда работников включает в себя:

- заработную плату, состоящую из должностного оклада или тарифной ставки, указанных в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием;
- стимулирующие выплаты (за счёт всех источников финансирования);
- компенсационные выплаты (за счёт всех источников финансирования).

2.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и, выполнявшего трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» на соответствующий финансовый год.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться директором Образовательной организации, определяется администрацией Центрального района. Для остальных работников Образовательной организации, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы (включая заместителей руководителя) предельный объем определяется директором Образовательной организации. Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.

2.8. По вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы и минимальный коэффициент за стаж.

2.9. Почасовая оплата труда педагогических работников Образовательной организации применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

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

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

2.10. Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере, установленном Постановлением правительства на текущий период за счёт межбюджетных трансфертов из федерального бюджета. Одному классному руководителю может быть начислено не более двух выплат при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. При невыполнении (ненадлежащем исполнении) по его вине возложенных функций классного руководителя возможна отмена (уменьшение) указанной выплаты.

В случае необходимости классное руководство может осуществляться учителем из числа руководителей и других работников Образовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

2.11. Штатное расписание Образовательной организации утверждается директором Образовательной организации и включает в себя все должности работников Образовательной организации, количество штатных единиц образовательной организации, фонд должностных окладов и фонд надбавок и доплат, обеспечивающий выполнение законодательных актов РФ.

Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном соотношении к фонду должностных окладов администрацией Центрального района и утверждается директором Образовательной организации.

### **3. Стимулирующие выплаты**

3.1. В целях поощрения работников Образовательной организации за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера

3.2. Выплаты производятся по решению комиссии по материальному стимулированию Образовательной организации и утверждаются приказом директора Образовательной организации в соответствии с «Положением о доплатах и надбавках за особые условия, сложность и напряженность работы» работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 18 Центрального района Санкт-Петербурга на соответствующий период и «Положением о премировании и материальной помощи», с указанием перечня, размера и порядка осуществления выплат стимулирующего характера и в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников с учётом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников Образовательной организации, утвержденных органами государственной власти Санкт-Петербурга с учётом мнения профсоюза в пределах средств, направленных на оплату труда.

3.3. Директор Образовательной организации может установить персональный размер выплаты в отношении конкретного работника.

3.4. Выплаты производятся в пределах Фонда оплаты труда Образовательной организации.

3.5. При премировании работников учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работников в выполнении важных работ, мероприятий;
- другие показатели при выполнении работы;
- премии к юбилеям и праздничным датам.

### **4. Доплаты и надбавки**

4.1. Размеры доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Образовательной организации, порядок и условия их применения устанавливаются локальными актами Образовательной организации в пределах утвержденного Фонда оплаты труда.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер надбавок за качество трудовой деятельности работников Образовательной организации устанавливается в соответствии с «Положением о доплатах и надбавках за особые условия, сложность и напряженность работы» ГБОУ школы № 18 Центрального района Санкт-Петербурга.

4.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

4.3. Работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, эти дни оплачиваются в повышенном размере согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ не менее чем в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.4. Директору Образовательной организации размер коэффициента специфики работы для определения должностного оклада, а также доплаты, надбавки компенсационного и стимулирующего характера, премии устанавливаются по распоряжению Главы администрации Центрального Санкт-Петербурга.

## **5. Компенсационные и социальные выплаты**

5.1. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников Образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных Правительством Санкт-Петербурга, администрации Центрального района.

5.2. Денежные выплаты к должностным окладам молодым специалистам Образовательной организации устанавливаются в следующем порядке:

- молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о высшем образовании – 5000 рублей в месяц;
- молодым специалистам, имеющим документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена – 2000 рублей в месяц.

Для назначения денежной выплаты к молодым специалистам относятся работники Образовательной организации, за исключением АУП, отвечающие одновременного 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 Образовательной организации по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с Образовательной организацией, являющимся их основным местом работы.

Денежная выплата рассчитывается по фактически выполненному объему работы, но не более чем на ставку по основной должности. Выплата устанавливается на срок 24 месяца со дня приёма на работу.

5.3. Денежные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда (при наличии - по результатам СОУТ). Перечень тяжелых работ, работ с вредными и опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются директором Образовательной организации с учётом мнения Профсоюза.

5.4. Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах городского пассажирского транспорта в Санкт-Петербурге (кроме такси) выплачивается молодым специалистам со стажем работы до 3 лет в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного билета на пассажирский маршрутный транспорт общего пользования в Санкт-Петербурге (далее – компенсация затрат на проезд). Компенсация затрат на проезд устанавливается администрацией Центрального района и выплачивается за счёт целевых средств.

5.5. Порядок предоставления компенсационных денежных выплат молодым специалистам:

- молодым специалистам, впервые приступившим к работе в Образовательной организации после получения высшего или среднего профессионального образования, выплаты в соответствии с п.5.2. назначаются на основании личного заявления и документов, предоставляемых в Образовательную организацию при трудоустройстве;
- решение о назначении выплаты принимается директором Образовательной организации в 10-дневный срок со дня получения всех необходимых документов;
- в спорных ситуациях, требующих дополнительного изучения, срок принятия решения о назначении денежной выплаты молодому специалисту может быть увеличен до 1 месяца. При положительном решении выплата назначается с даты подачи заявления;
- компенсация на проезд предоставляется педагогическим работникам ежемесячно на основании приказа директора Образовательной организации после вынесения решения администрацией Центрального района и поступления целевых средств на лицевой счёт Образовательной организации;
- предоставление компенсации затрат на проезд прекращается на основании решения директора образовательной организации с месяца, следующего за месяцем, в котором наступили следующие обстоятельства:
  - увольнение педагогического работника из Образовательной организации, в том числе при переходе на работу в другое учреждение.

5.6. Денежная компенсация затрат педагогическим работникам для организации отдыха и оздоровления выплачивается один раз в 5 лет в размере 2,5 базовой единицы (далее – компенсационная выплата на отдых и оздоровление). Компенсационная выплата на отдых и оздоровление предоставляется педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Образовательной организацией, по основному месту работы на основании личного заявления о предоставлении компенсационной выплаты на отдых и оздоровление (далее – заявление):

- заявление подается педагогическим работником на имя директора Образовательной организации;
- количество компенсационных выплат устанавливается приказом директора ежегодно в соответствии с распоряжением администрации Центрального района Санкт-Петербурга об установлении квот на отдых и оздоровление, в пределах средств бюджета Санкт-Петербурга, выделенных на эти цели в текущем году;
- решение о предоставлении компенсационных выплат на отдых и оздоровление принимается директором Образовательной организации в соответствии с квотой и оформляется приказом;



- право на получение мер социальной поддержки предоставляется педагогическим работникам на период работы в Образовательной организации.

5.7. При принятии решения о предоставлении компенсационных выплат учитывается мнение профсоюзной организации Образовательной организации.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Выплата работнику материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по решению Комиссии по материальному стимулированию, утвержденному приказом директора Образовательной организации в соответствии с «Положением о премировании и материальной помощи».

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2025 года.

7.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

7.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их принятия Общим собранием работников Образовательной организации и утверждения приказом директора Образовательной организации.

**Схема**  
**расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**  
**ГБОУ школы № 18 Центрального района Санкт-Петербурга, финансируемой за счет**  
**средств бюджета Санкт-Петербурга**

**1. Должностные оклады руководителей образовательной организации**

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

Директору коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации Центрального района.

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

$$Bo = BK,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы;

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

**1.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя.**

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления.

**1.3. Коэффициент специфики работы**

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

**1.4. Коэффициент квалификации**

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

**1.5. Коэффициент масштаба управления**

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться: группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, установленными в приложении 3 к постановлению № 256 (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в приложении 1 к Методическим рекомендациям); объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга.

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

Коэффициент масштаба управления	Группа 1	Значение коэффициента
	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

1.7. Пример расчета должностного оклада руководителя  

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{БоК3} + \text{БоК4} + \text{БоК5} + \text{БоК6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

## 2. Должностные оклады специалистов (служащих) образовательных организаций

2.1. Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) ГБОУ школы № 18 (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

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

$$\text{Бо} = \text{БК},$$

где:

Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

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

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

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

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

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

2.3. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к постановлению № 256.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее).

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

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

- педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 постановления № 256 в размере 0,33;
- молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15;

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

Стаж работы	Специалисты	Служащие
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,45	0,10
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,46	0,15
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,48	0,20
Стаж работы свыше 20 лет	0,50	0,25

#### 2.4. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению № 256.

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

Работники ГБОУ школы №18 Центрального района, принимающие участие в работе непосредственно с обучающимися школы имеют коэффициент специфики за участие в реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) для обучающихся детей-инвалидов – 0,35.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению № 256, за исключением пункта 5:

- учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующим образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих) в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) и учебного плана;

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, 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) обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077.

Коэффициент специфики за воспитательную работу устанавливается 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 вне учебной деятельности;
- за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;
- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого урока в частности.

Коэффициент специфики работы 0,01 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.

Коэффициент специфики за применение в образовательном процессе новых технологий устанавливается по итогам анализа деятельности педагогического работника 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, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ, 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.

## 2.5. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 (действует с 01.09.2023 по 31.08.2029).

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.

2.6. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего) Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:  $Осп = Бо + БоК2 + БоК3 + БоК4$ ,

где:

- Осп - размер должностного оклада специалиста;
- Бо - величина базового оклада;
- К2 - коэффициент стажа работы;
- К3 - коэффициент специфики работы;
- К4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + БоК2 + БоК3 + БоК4,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

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

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

## Приложение 2

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

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

Размер тарифной ставки (оклада) работников ГБОУ школы № 18, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = B T_k,$$

где:

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

- Б - размер базовой единицы;

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих.

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

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент квалификации.

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

3. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 № 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих). Тарификация рабочих ГБОУ школы № 18 осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

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

Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной

сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации) а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

$$Tc(o) = BТк + BKc + BKк,$$

где:

- Тс(о) - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;
- Б - размер базовой единицы;
- Тк - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;
- Кс - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению № 256;
- Кк - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению № 256.

### Приложение 3

#### Порядок определения уровня образования

1.1. Уровень образования работников при установлении базового оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

1.2. Требования к уровню образования при установлении базового оклада определены по должностям работников Образовательной организации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога, и других случаев, установленных законодательством.

1.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, базовый оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

1.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Образовательном учреждении, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

1.5. Лицам, имеющим выданный до 01 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и, приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление базового оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Лист ознакомления с Положением  
**«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**ГБОУ № 18 ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»,**  
Утвержденного приказом № 114-01 от 02.09.2019 г.

№ п/п	Фамилия	Инициалы	С приказом ознакомлен(а)
1.	Алексеев	А.Ю.	
2.	Анатольева	Ю.А.	
3.	Бабичева	Т.А.	
4.	Бажунова	Е.М.	
5.	Балашова	Т.Ю.	
6.	Барабанов	С.А.	
7.	Бараш	И.Л.	
8.	Белоусова	А.В.	
9.	Богданова	В.Ю.	
10.	Бугринова	Д.А.	
11.	Булавина	М.С.	
12.	Быкова	Л.И.	
13.	Васенко	Е.О.	
14.	Васенко	Н.С.	
15.	Веденеева	Н.В.	
16.	Велигодская	А.К.	
17.	Волотка	Г.Б.	
18.	Волотка	Е.В.	
19.	Выдревич	Т.В.	
20.	Говера	В.А.	
21.	Горбунов	А.Г.	
22.	Громилова	О.В.	
23.	Духова	Д.О.	
24.	Ефимова	Г.Л.	
25.	Живова	С.Л.	
26.	Занина	Е.А.	
27.	Захарова	С.Е.	
28.	Кинс	О.А.	
29.	Ключникова	Т.М.	
30.	Комар	А.Ю.	
31.	Крюков	И.Г.	
32.	Леонова	М.А.	
33.	Лисовая	Е.А.	
34.	Лушина	Н.В.	
35.	Малинин	А.А.	
36.	Мартынова	Ю.В.	
37.	Мелконян	А.О.	
38.	Мешакина	О.В.	
39.	Нечаева	И.Н.	
40.	Никонорова	М.П.	
41.	Онуфриенко	Н.С.	



42.	Павлухина	О.И.	
43.	Петров	Н.Н.	
44.	Попова	Т.В.	
45.	Пятаева	Н.М.	
46.	Раковская	И.С.	
47.	Раковский	А.И.	
48.	Рассыпнова	Т.В.	
49.	Рожок	М.М.	
50.	Рысляева	М.В.	
51.	Селиверстова	Л.В.	
52.	Семенова	В.А.	
53.	Сендецкая	Л.В.	
54.	Стихина	Г.С.	
55.	Строганова	С.Н.	
56.	Тарасова	А.В.	
57.	Титова	Т.Г.	
58.	Тихомирова	А.В.	
59.	Тузова	Л.Н.	
60.	Харлановская	П.Д.	
61.	Цыганкова	О.В.	
62.	Черников	И.Е.	
63.	Чикулина	И.Ю.	
64.	Чихачева	А.А.	
65.	Юдина	Е.Н.	
66.	Яблошевская	М.В.	
67.	Янгулова	Ю.И.	
68.			
69.			
70.			
71.			
72.			
73.			
74.			
75.			
76.			
77.			
78.			
79.			
80.			
81.			
82.			
83.			
84.			
85.			
86.			
87.			
88.			

