

**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**  
**КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**  
**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

**ОТ 6 ДЕКАБРЯ 2017 ГОДА N 3737-Р**

**О МЕРАХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ [ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ОТ 08.04.2016 N 256](#)**

(с изменениями на 2 июня 2021 года)

Информация об изменяющих документах

---

Документ с изменениями, внесенными:

[распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719-р;](#)

[распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 сентября 2018 года N 2732-р;](#)

[распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 7 декабря 2018 года N 3473-Р;](#)

[распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22 января 2019 года N 178-р;](#)

[распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 9 сентября 2019 года N 2743-р](#) (распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2019 года);

[распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 17 ноября 2020 года N 2167-р;](#)

[распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 23 марта 2021 года N 773-р](#) (распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года);

[распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р.](#)

---

В целях реализации [постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся"](#):

1. Утвердить Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - Методические рекомендации), согласно [приложению к настоящему распоряжению](#).

2. Руководителям государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга:

2.1. Руководствоваться в работе [Методическими рекомендациями](#).

2.2. Привести документы по оплате труда, в том числе тарификационные списки, в соответствие с [постановлением 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"](#).

3. Признать утратившим силу [распоряжение Комитета по образованию от 30.06.2016 N 1863-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию"](#).

4. Отделу государственной службы, кадров и организационной работы разместить настоящее распоряжение на официальном сайте Комитета по образованию в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя председателя Комитета Ксенофонтова А.В.

Председатель Комитета  
Ж.В.Воробьева

## Приложение

к распоряжению  
Комитета по образованию  
от 6 декабря 2017 года N 3737-р

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ОБУЧАЮЩИМСЯ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ КОМИТЕТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ И АДМИНИСТРАЦИЙ РАЙОНОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

(с изменениями на 2 июня 2021 года)

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - Методические рекомендации), подготовлены в соответствии с:

[Трудовым кодексом Российской Федерации](#),

[Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации"](#),

[постановлением 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).

Методические рекомендации предназначены для использования руководителями, кадровыми, юридическими и бухгалтерскими службами, представительными органами государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, при применении системы оплаты труда, установленной [Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга"](#) (далее - Закон Санкт-Петербурга), и носят организационно-распорядительный характер.

[приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"](#) (далее - приказ N 276).

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719-р](#))

1.2. Методические рекомендации применяются при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии):

в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных учреждений культуры и физкультурно-спортивной направленности (далее - образовательные организации);

в государственных учреждениях Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся (далее - центры).

1.3. Для целей Методических рекомендаций применяются следующие понятия и термины:

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;

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 настоящих Методических рекомендациях, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе [Трудовым кодексом Российской Федерации](#).

---

[Пункты 1.5-1.10 предыдущей редакции](#) считаются соответственно пунктами 1.4-1.9 настоящей редакции - [распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 сентября 2018 года N 2732-р](#).

---

1.4. Оплата труда работников образовательных организаций и центров, 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, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации и центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.6. Правила формирования фонда оплаты труда и рекомендации по формированию фонда надбавок и доплат указаны в [приложении 2 к Методическим рекомендациям](#).

1.7. Форма расчета фонда оплаты труда по штатным расписаниям и форма тарификационного списка указаны в [приложении 3 к Методическим рекомендациям](#).

1.8. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях и центрах, определяются в процентном отношении к базовой единице согласно [приложению 8 к постановлению N 256](#).

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

## **2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЦЕНТРОВ**

### **2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организации и центра**

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.

Руководителям 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 и (или) центр.

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

$$B_o = B \times K,$$

где:

$B_o$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы;

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

## 2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты:

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

### 2.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с [приложением 2 к постановлению N 256](#). Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

### 2.2.2. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную в соответствии с [приказом N 276](#) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

(Абзац в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719-р](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук).

(Абзац в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"](#), на основании дипломов (доктор, кандидат наук), и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

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](#).

Абзац исключен - [распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27 сентября 2018 года N 2732-р](#). - См. [предыдущую редакцию](#).

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются:

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#))

удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#))

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются:

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#))

удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

(Абзац дополнительно включен распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р)

В случае утраты ведомственной награды или удостоверения к ней представляется справка соответствующего Министерства, подтверждающая факт награждения.

(Абзац дополнительно включен распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р)

#### 2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

группами по оплате труда руководителей образовательных организаций и центров, установленными в [приложении 3 к постановлению N 256](#) (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в [приложении 1 к Методическим рекомендациям](#));

объемными показателями, характеризующими масштаб управления образовательными организациями и центрами, согласно [приложению 4 к постановлению N 256](#).

#### 2.2.4. Коэффициент уровня управления

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

#### 2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

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

где:

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

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации;

$K_5$  - коэффициент масштаба управления;

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

### 3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ СПЕЦИАЛИСТОВ (СЛУЖАЩИХ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЦЕНТРОВ

#### 3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации и центра

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

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

$$B_0 = B \times K,$$

где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

$K$  - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно [приложению 1 к постановлению N 256](#).

#### 3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

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

коэффициент стажа работы;

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций и центров, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы, устанавливается руководителем образовательной организации и центра в соответствии с положением об оплате труда и с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации и центра.

##### 3.2.1. Коэффициент стажа работы

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

(Абзац в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 7 декабря 2018 года N 3473-Р](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка<sup>1</sup>. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

---

<sup>1</sup> Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников 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.

3.2.2. Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с [приложением 2 к постановлению N 256](#). Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

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

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1.1 [приложения 2 к постановлению N 256](#), устанавливается руководящим и педагогическим работникам лицеев или гимназий, реализующим основные общеобразовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, а также руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования и обеспечивающим углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение).

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, для определения базового оклада в размере 0,15 не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере 0,5 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу.

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу в размере от 0,25 до 0,35 устанавливается пропорционально педагогической нагрузке следующим категориям работников:

учителям за воспитательную работу в образовательных организациях, указанных в пунктах 1-4 и 7-11 [приложения 2 к постановлению N 256](#);

педагогическим работникам за воспитательную работу в образовательных организациях, указанных в пунктах 6 и 12 [приложения 2 к постановлению N 256](#).

Коэффициент специфики работы за воспитательную работу устанавливается вышеуказанным категориям работников, в том числе:

за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) в учебной и внеучебной деятельности;

за реализацию современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, как на занятии, так и во внеурочной деятельности;

за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

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

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) - 0,2500;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;

учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием;

по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) - 0,3125;

мастерам производственного обучения со средним общим образованием - 0,3495;

мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

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

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 6 [приложения 2 к постановлению N 256](#), устанавливается в профессиональных образовательных организациях.

Для определения должностного оклада руководящим и педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих,

программы подготовки специалистов среднего звена со сроком обучения не менее 2 лет 10 месяцев в лицеях, колледжах, техникумах и многофункциональных центрах, устанавливается повышающий коэффициент специфики работы 0,15.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 [приложения 2 к постановлению N 256](#), устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

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

педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (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.

(Пункт в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 9 сентября 2019 года N 2743-р](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2019 года. - См. [предыдущую редакцию](#))

### 3.2.3. Коэффициент квалификации

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

(Абзац в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719-р](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Коэффициент квалификации специалистов (служащих) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации), установленную педагогическим работникам в соответствии с приказом N 276 с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719-р](#))

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук).

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13 марта 2018 года N 719-р](#); в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#). - См. [предыдущую редакцию](#))



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](#).

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются:

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#))

удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#))

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются:

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#))

удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#))

В случае утраты ведомственной награды или удостоверения к ней представляется справка соответствующего Министерства, подтверждающая факт награждения.

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 2 июня 2021 года N 1661-р](#))

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

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

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

где:

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

$B_0$  - величина базового оклада;

$K_2$  - коэффициент стажа работы;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

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

где:

$O_c$  - размер должностного оклада служащего;

$B_0$  - величина базового оклада<sup>2</sup>;

---

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

$K_2$  - коэффициент стажа работы;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

#### 4. ТАРИФНЫЕ СТАВКИ (ОКЛАДЫ) РАБОТНИКОВ, ОТНЕСЕННЫХ К ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

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

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации и центра, 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:

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

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](#).

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

##### 4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

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

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

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

##### 4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в [общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР](#), утвержденных [постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30](#) (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

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

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

Профессии рабочих образовательных организаций и центров 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 и центров, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляется по формуле:

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

где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно [таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга](#);

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

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

### Приложение 1

к Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных учреждений Санкт-Петербурга,

осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга

## ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

(с изменениями на 9 сентября 2019 года)

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

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

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательных организациях и центрах, суммарное количество баллов может быть увеличено Комитетом по образованию, администрацией района Санкт-Петербурга за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;
- по организациям профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года (по состоянию на 1 октября) по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;
- по образовательным организациям со структурным подразделением для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января текущего года;
- по организациям дополнительного образования детей и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

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

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

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

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

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября текущего года на установленную предельную наполняемость групп.

(Абзац в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 9 сентября 2019 года N 2743-р](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2019 года. - См. [предыдущую редакцию](#))

Пункт 1 таблицы [приложения 4 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"](#) при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

7. Районные, городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей, методические (учебно-методические) кабинеты (центры) и институты усовершенствования учителей, находящиеся в непосредственном ведении органов управления образованием субъектов Российской Федерации, министерств и ведомств Российской Федерации и районных (окружных) органов управления образованием Москвы и Санкт-Петербурга, - к I группе по оплате труда руководителей.

8. Государственные организации Санкт-Петербурга, осуществляющие деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

9. Организации дополнительного образования детей федерального подчинения относятся к I группе по оплате труда руководителей, а образовательные организации, находящиеся в непосредственном подчинении органов управления образованием субъектов Российской Федерации, - по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

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

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

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

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

11. Должности главных специалистов (главных инженеров, главных методистов и др.) предусматриваются для возможного их введения в крупных образовательных организациях и центрах, отнесенных к I-II группам по оплате труда руководителей, с возложением на соответствующих работников функций руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности образовательной организации, а также по координации и методическому руководству группами специалистов, в том числе методическими комиссиями, объединениями, секциями образовательных организаций.

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

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

## Приложение 2

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

### ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

(с изменениями на 9 сентября 2019 года)

#### 1. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Фонд оплаты труда работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга или государственного учреждения Санкт-Петербурга, осуществляющего деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФОТ), состоит из:

фонда должностных окладов работников государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга или государственного учреждения Санкт-Петербурга, осуществляющего деятельность по оказанию психолого-

педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФДО);

фонда ставок рабочих государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга или государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФС);

фонда надбавок и доплат государственного образовательного учреждения Санкт-Петербурга или государственных учреждений Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, находящимся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга (далее - ФНД).

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.

(Абзац в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22 января 2019 года N 178-р](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

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](#).

(Абзац в редакции, введенной в действие [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 22 января 2019 года N 178-р](#). - См. [предыдущую редакцию](#))

Пример расчета должностного оклада по вакантной должности учителя общеобразовательного учреждения:

$10547,0 \times 1,5 + 10547,0 \times 1,5 \times 0,6267 (0,15 - \text{за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и(или) по предметам технического или естественно-научного профиля} + 0,2667 - \text{за воспитательную работу} + 0,20 - \text{за применение новых технологий при реализации образовательных программ} + 0,01 - \text{на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями}) = 25735,21 \text{ рубля.}$

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

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

$K_{\text{нд}}$  - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию (администрацией района Санкт-Петербурга).

## 2. РЕКОМЕНДАЦИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

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

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

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

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

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

отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда образовательная организация может руководствоваться [Перечнями работ с опасными \(особо опасными\), вредными \(особо вредными\) и тяжелыми \(особо тяжелыми\) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%](#), утвержденными [приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579](#) (с изменениями и дополнениями), или аналогичными [Перечнями](#), утвержденными [приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 N 611](#), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

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

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

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

В исключительных случаях в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором.

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

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

### **3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ**

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

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

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 N 256.](#)

(Абзац дополнительно включен [распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 9 сентября 2019 года N 2743-р](#), распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2019 года)

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.

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

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

### Приложение 3

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

## ФОРМЫ РАСЧЕТА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ШТАТНЫМ РАСПИСАНИЯМ И ТАРИФИКАЦИОННЫХ СПИСКОВ

### РАСЧЕТ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ШТАТНЫМ РАСПИСАНИЯМ

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

Руководитель  
Главный бухгалтер

### ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА \_\_\_\_ ГОД

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

N п/п	Ф.И.О.	Должность (преподаваемый предмет)	Образование, наименование учебного заведения, N и дата выдачи документа	Квалификационная категория (дата присвоения), дата присвоения, приказ N	Ученая степень, диплом N, дата	Почетное звание, N удостоверения, дата	Стаж работы (лет, месяцев, дней)	Базовая единица
1	2	3	4	5	6	7	8	9

	Всего								
	В том числе вакантные ставки								

(продолжение таблицы)

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

(продолжение таблицы)

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

(продолжение таблицы)

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

Редакция документа с учетом изменений и дополнений подготовлена АО "Кодекс"