



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 113  
с углубленным изучением предметов информационно-технологического профиля  
Приморского района Санкт - Петербурга

**ПРИНЯТО**

Решением Общего собрания ГБОУ школы № 113  
Приморского района Санкт-Петербурга  
Протокол № 3 от 17.11.2025 года

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директор ГБОУ школы № 113  
Приморского района Санкт-Петербурга  
Н.В. Гуськов  
от 17.11.2025 № 518

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 113  
С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ПРЕДМЕТОВ ИНФОРМАЦИОННО-  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Гуськов Николай Васильевич, директор 17.11.25  
15:27 (MSK) Сертификат 10B06730449583D1949C364654199A

# ПОЛОЖЕНИЕ

## ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Санкт-Петербург  
2025

## **1. Основные положения**

- 1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (далее – Положение) разработано на основании:
- статей 135, 144, 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации,
  - Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга»;
  - постановления 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 населению»;
  - распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 N 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256";
  - Региональное соглашение Правительства Санкт-Петербурга, Регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» на текущий год;
  - Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 24.07.2025) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";
  - приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
  - приказа Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
  - положения о штатном расписании ГБОУ школы №113 Приморского района Санкт-Петербурга;
  - приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
  - приказов Министерства труда и социальной защиты РФ, которые утверждают применение профессиональных стандартов;
  - других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

**1.2.** Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом.

**1.3.** При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;
- б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
- в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**1.4. Установление и изменение системы оплаты труда осуществляются с учетом:**

а) реализации указов Президента РФ от 07.05.2012 N 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки", отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и других частей заработной платы работников путем перераспределения средств в структуре заработной платы для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

к) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем (государственным и муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

**1.5. В Положении используются следующие основные понятия:**

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

-базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, 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. 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.

**1.6.** Оплата труда работников учреждения включают в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе схемы расчета должностных окладов согласно разделу 2 настоящего положения.

Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки согласно разделу 2 настоящего положения.

**1.7.** Учреждение в пределах полученных субсидий на выполнение государственного задания, субсидий на иные цели, собственных доходов самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера для работников образовательного учреждения, руководствуясь Положением о материальном стимулировании работников, с учетом того, что квалификация работников образовательного учреждения, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а

также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**1.10.** Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства просвещения РФ 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».

**1.11.** Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, регулируются приложением 8 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников определяется в соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Министерства труда и социального развития от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», устанавливается по соглашению между работником и работодателем по каждому трудовому договору.

Согласно статье 136 ТК РФ установленная работникам Учреждения заработка плата согласно тарификации, выплачивается два раза в месяц на банковскую карту работника.

Установлены следующие сроки выплаты заработной платы – 27-го числа отчетного месяца заработка плата за первую половину месяца, 12-го числа следующего месяца за отчетным производится окончательный расчет.

Форма расчетного листка:

Организация: ГБОУ шк 113								
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц 20__ года								
ФИО работника (таб.номер )						К <сумма выплате: > Должнос ть: Оклад (тариф):		
Организация: ГБОУ шк 113						Вид Период Сумма		
Подразделение:						Начислено:	Удержано:	Период Сумма
Вид	Перио д	Рабочие Дни	Оплачено Часы	Сумма	Вид	НДФЛ		
Оклад по дням								

Долг предприятия на начало	Долг предприятия на конец
Общий облагаемый доход: Вычеты на детей:	

Размер заработной платы за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени за период с 1 по 15 число месяца. В январе и мае размер заработной платы может быть увеличен до 50% от постоянной ежемесячной части заработной платы в связи с большим количеством выходных и праздничных дней в 1 половине месяца.

Индексация заработной платы производится на основании 134 статьи Трудового кодекса РФ. Ежегодная индексация заработной платы проводится по состоянию на 1 января на основании изменений базовой единицы, указанной в законе о бюджете Санкт-Петербурга на текущий и плановый период. Коэффициент индексации определяется как соотношение базовой единицы, действовавшей до момента индексации к базовой единице, действующей на 1 января текущего года. Индексации подвергаются оклады всех работников и вакантные ставки путем внесения изменений в тарификацию.

Заработная плата может быть проиндексирована в течение календарного года на основании изменений в законодательных актах.

Тарификация учителей, прочих педагогических работников, специалистов, служащих, рабочих и прочего персонала производится 2 раз в год (на 1 января очередного финансового года и на 1 сентября очередного учебного года), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга. В случае изменения заработной платы отдельных категорий работником составляется разовая тарификация с указанием изменений.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

## 2. Схема расчетов должностных окладов работников

Схема для расчета должностного оклада работников образовательных учреждений регулируется Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74 и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга 08.04.2016 № 256. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### 2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

Бо = Б x К1,

где:

Бо - размер базового оклада работника;

Б - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74;

К1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об	1,6	1,6	1,6

образования	окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки, или иными документами, выданными в соответствии с ранее действующим правовым регулированием			
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
	Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
	Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
	по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
	по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
	Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
	Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

## 2.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада руководителя к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

- К3 - коэффициент специфики работы;
- К4 - коэффициент квалификации работника;
- К5 - коэффициент масштаба управления;
- К6 - коэффициент уровня управления.

Для установления должностного оклада специалистов (служащих) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты :

- К2 - коэффициент стажа;
- К3 - коэффициент специфики работы;
- К4 - коэффициент квалификации работника;

### 2.3. Коэффициент стажа (К2)

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы.

2.1	Коэффициент стажа работы (К2)	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,33 или 0,15	0,05

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений,

скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, служебные 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.

Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности и по иным педагогическим должностям начального общего, среднего общего, основного общего образования и дополнительного образования детей. В педагогический стаж также включаются периоды преподавательской деятельности в средних профессиональных и высших учебных заведениях.

На основании Письма Минобрнауки РФ N АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году», Приказа Минтруда России от 27.08.2024 N 423н «Об установлении тождества наименования должности "преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины" наименованию должности "преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки)", принимается зачет времени военной службы в непрерывный стаж работы, учитываемый при предоставлении социальных гарантий, связанных со стажем работы для преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины.

Для педагога дополнительного образования и педагога-организатора учитывается стаж работы руководителем кружков, секций, студий и других объединений обучающихся и аналогичных.

Для специалиста по должности системный администратор учитывается стаж работы программистом, инженером-программистом, техником вычислительной техники, специалистом в области информационных технологий и аналогичных.

Для специалиста по должности педагог-библиотекарь учитывается стаж работы библиотекарем.

Для специалиста по должности специалист по закупкам учитывается стаж работы в контрактной службе, экономистом (при выполнении функций специалиста по закупкам).

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается молодым специалистам образовательных организаций в размере 0,33, отвечающим следующим требованиям:

- педагогическим работникам, которые получили впервые высшее образование или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных организациях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается молодым специалистам (за исключением педагогических работников) образовательных организаций в размере 0,15.

Прочим специалистам коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается в размере 0,05.

По вакантным должностям специалистов (служащих) применяется коэффициент стажа 0,05.

#### **2.4. Коэффициент специфики работы (К3)**

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению от 08.04.2016 №256.

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

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

№ п/п	Государственное образовательное учреждение Санкт-Петербурга, категория работников	Коэффициент специфики работы
1	2	3
1	Общеобразовательные учреждения, в том числе:	
	Учителям за воспитательную работу	0,25-0,35
	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать государственные общеобразовательные организации	0,2
	Педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей), за воспитательную работу	0,50
	Учителям за выполнение функций классного руководителя <Коэффициент специфики работы применяется не более чем на одну ставку заработной платы">	0,29
	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля и(или) по предметам технического или естественно-научного профиля	0,15
	Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ	0,20
16	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	0,01-0,02

**2.4.1.** Коэффициент специфики работы в размере от 0,25 до 0,35 от базового оклада, устанавливается пропорционально педагогической нагрузке: учителям за воспитательную работу, в том числе:

- за проектирование и реализацию воспитательных программ, ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценостную 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 занятиях, так и во внеурочной деятельности;
- за использование воспитательных возможностей учебного предмета в целом и каждого отдельного урока в частности.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- учителям (преподавателям), мастерам производственного обучения с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 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.

**2.4.1.1.** Коэффициент специфики работы за осуществление воспитательной работы - 0,5 от базового оклада пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) в соответствии с учебно-производственным планом

отделения дополнительного образования детей.

**2.4.2.** Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к Постановлению от 08.04.2016 №256, устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в образовательных учреждениях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу устанавливается пропорционально педагогической нагрузке, но не более, чем на 1 ставку и не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 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.

**2.4.3.** Коэффициент специфики работы 0,15 устанавливается учителям за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования и среднего общего образования с дополнительной (углубленной) подготовкой учащихся по предметам информационно-технологического профиля (в соответствии с уставом образовательного учреждения, образовательными программами ООО и СОО, учебным планом, рабочими программами) в классах с контингентом учащихся, получающих дополнительную (углубленную) подготовку по предметам (предметным областям).

Коэффициент специфики работы 0,15 устанавливается директору на основании распоряжения учредителя.

**2.4.4.** Коэффициент специфики работы 0,2 от базового оклада устанавливается 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 устанавливается согласно приказу директора.

**2.4.5.** Коэффициент специфики работы учителям за выполнение функций классного руководителя – 0,29 от базового оклада пропорционально педагогической нагрузке по учебно-производственному плану, но не более чем на одну ставку заработной платы.

**2.4.5.1** Из фонда надбавок и доплат дополнительно оплачивается выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, имеющим нагрузку учителя менее одной ставки или не имеющим нагрузки учителя (как работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом) из расчета с использованием коэффициента 0,29 от базового оклада.

## **2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)**

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Постановлению от 08.04.2016 №256.

2.3	Коэффициент квалификации (К4)	Квалификационная категория, класс квалификации:			-
		ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,25	0,25	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	
		За ученую степень:			-
		доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР:			
		"Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74.

Внутри должностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами

Российской Федерации.

Работникам и руководителям, 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).

## 2.6. Должностной оклад руководителя.

Уровень управления (К6)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) образовательного учреждения; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

- группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, установленными в приложении 3 к постановлению от 08.04.2016 №256;
- объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4 к постановлению от 08.04.2016 №256.

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться пунктом 2.4 приложения 1 к постановлению от 08.04.2016 №256 и расчетом для отнесения к группе по оплате труда.

2.4	Коэффициент масштаба управления (К5)	Группа 1	
		Уровень 1 - руководители	0,80
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению от 08.04.2016 №256.

2.5	Коэффициент уровня управления (К6)	Уровень 1 - руководители	0,70
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

Расчет группы по оплате труда:

Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов	По учреждению	Показатель на 01.11.2025	Сумма баллов
1	2	3	4		
<b>1.</b> Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0.3	769 обуч.*0,3 = <b>230,7</b>	<b>769</b>	<b>230,7</b>
<b>2.</b> Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1	62 раб.*1 = <b>62</b>	<b>62</b>	<b>62</b>
	За каждого работника, имеющего:				
	первую квалификационную категорию	0.5	14 чел*0,5 = <b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
	высшую квалификационную категорию	1	8чел.*1 = <b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>3.</b> Наличие групп продленного дня	За наличие групп	До 20	10 групп = <b>20</b>	<b>10</b>	<b>20</b>
<b>4.</b> Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10	2 класса *10 = <b>20</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
<b>5.</b> Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	До 15	1 городская спортивная площадка = <b>15</b>	<b>1</b>	<b>15</b>
<b>6.</b> Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	До 15	(1 мед.каб.+ 1 столовая) *15 = <b>30</b>	<b>2</b>	<b>30</b>

7. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0.5	482 обучающихся *0,5 = 241	482	241
ВСЕГО	<b>603,7 баллов</b>				<b>603,7</b>

Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей для общеобразовательной организации свыше 400 соответствует 1 Группе.

**2.7. Должностной оклад специалистов (служащих) исчисляется по формуле:**

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

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

**2.8. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.**

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

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$\text{Tc(o)} = \text{Б} \times \text{Tk},$$

где:

$\text{Tc(o)}$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б - размер базовой единицы;

Tk - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74.

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.

**2.8.2. 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 от 12.10.2005 года № 531-74, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

### 2.8.3. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях "ОК 016-2025. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов" (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74:

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

Профессии рабочих образовательных организаций 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 от 12.10.2005 года № 531-74.

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:

$$Tc(o) = B \times Tk + B \times Kc + B \times Kk,$$

где:

$Tc(o)$  - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  - размер базовой единицы;

$Tk$  - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74;

$Kc$  - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению от 08.04.2016 №256;

$Kk$  - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению от 08.04.2016 №256.

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

При этом в случае наличия у рабочего образовательного учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 года № 531-74.

**2.8.4.** На основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации и Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге устанавливаются дополнительные выплаты из фонда надбавок и доплат до минимального размера оплаты труда при условии полной отработки нормы рабочего времени за месяц.

**2.9.** Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключены трудовые договоры о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

## 3. Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных организаций состоит из

фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом 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 педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с Распоряжением от 06.12.2017 №3737-р.

**3.1.** Фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего либо компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за высокое качество работы, интенсивность, за дополнительную работу и прочее, носящие как регулярный, так и разовый характер.

**3.2.** Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}, \text{ где:}$$

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в процентах распоряжением Администрации Приморского района Санкт-Петербурга.

**3.3.** Из ФНД производятся выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

**3.3.1. Виды и условия выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:**

а) доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ). 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 специальной оценки условий труда.

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 руководствуется 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), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

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

в) доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### **3.3.2. Виды и условия доплат за дополнительную работу:**

а) доплата за замещение временно отсутствующего работника. При оплате за часы, данные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, производится почасовая оплата, определяемая исходя из размера своей собственной ставки заработной платы. Стоимость одного часа работы учителя определяется путем деления оклада за одну ставку заработной платы, установленной за 18 часов в неделю, на среднемесячное количество рабочих часов учителя определенное на текущий год.

б) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Эти доплаты устанавливаются в пределах суммы сложившейся вакансии. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

г) дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом оплачиваются в порядке и размерах, определенных Положением о материальном стимулировании работников:

- доплата за заведование кабинетом;

- доплата за проверку тетрадей и др.

Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

### **3.3.3. Виды и условия стимулирующих выплат:**

а) надбавка за высокие достижения в работе (результативность), качество работы, напряженность, интенсивность труда.

Директору образовательного учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по распоряжению Главы администрации Приморского района.

Надбавки работникам устанавливаются из фонда надбавок и доплат на определенный период, в суммарном или процентном отношении от должностного оклада работника или процентном отношении от базовой единицы без учета других надбавок и доплат.

Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время, в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

б) единовременная премия.

Основаниями для премирования являются: подведение итогов образовательного процесса; выполнение методической и опытно-экспериментальной работы; проведение

мероприятий; внедрение новых форм и методов обучения; укрепление учебно-материальной базы; сохранность имущества; решение сложных организационно-управленческих вопросов; результаты смотров, конкурсов, олимпиад и другие случаи - в соответствии с локальными актами образовательного учреждения.

Премиальный фонд определяется исходя из установленного размера ФДН за вычетом выплат, указанных в пункте 3.3.1, 3.3.2 настоящего Положения.

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

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

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору Учреждения по распоряжению главы администрации Приморского района;
- премия работникам Учреждения в фиксированной сумме или процентном отношении.

**3.4. Из ФНД может оказываться материальная помощь.**

**3.4.1.** Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях: стихийного бедствия; хищения личного имущества; причинения вреда здоровью; продолжительной болезни; бракосочетания; смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети), а также в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

**3.4.2.** Материальная помощь выплачивается в фиксированной сумме по приказу руководителя. Размер материальной помощи ограничен экономией фонда оплаты труда.

**3.5.** Из фонда вакансий производится доплата до размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге. Если фонда вакансий недостаточно для таких доплат, используется ФНД. Доплата осуществляется пропорционально ставке (нагрузке) тем сотрудникам, чей должностной оклад или тарифная ставка меньше МРОТ. При расчете доплат до МРОТ учитывается, что в должностной оклад или тарифную ставку не включаются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, за работу в выходной и нерабочий праздничный день, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, выполняемого за в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

#### **4. Особые нормы труда**

В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории субъекта Российской Федерации отдельных государственных и муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработка плата в соответствии с [Указом](#) Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. N 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)".

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.