

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №320  
Приморского района  
Санкт-Петербурга

Принято  
решением  
Общего собрания  
работников ОУ  
от 29.08.2025  
протокол № 1

Учено мнение совета трудового  
коллектива  
ГБОУ школы № 320  
"29"августа 2025 г.  
Председатель \_\_\_\_\_

«Утверждаю»  
Директор ГБОУ школы № 320

\_\_\_\_\_ И.Б.Черноус

Приказ № 367-Д от 01.09.2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**(новая редакция)**

**1. Общие положения**

1.1. Система оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 320 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ школа № 320) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с требованиями закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями), постановления Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (с изменениями и дополнениями), распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. № 3737-р "О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256" (с изменениями и дополнениями).

1.2. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

- **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 трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

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

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

1.3. Выплаты компенсационного характера (доплаты) к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников ГБОУ школа № 320 устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных размерах в порядке и на условиях, определенных настоящим Положением, за исключением денежных выплат к должностным окладам отдельных категорий специалистов, указанных в данном Положении.

Перечень, максимальные размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников ГБОУ школа № 320.

1.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ГБОУ школа № 320 производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, предусмотренной данным Положением.

1.5. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих ГБОУ школа № 320, предусмотренной данным Положением.

1.6. Размер должностного оклада руководителей, специалистов и служащих ГБОУ школа № 320 определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

1.7. Размер базового оклада руководителей, специалистов и служащих ГБОУ школа № 320 устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.8. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего ГБОУ школа № 320 (коэффициент уровня образования) в размере согласно данному Положению.

1.9. Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

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

1.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида учреждения и его структурного подразделения (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства государственным учреждением Санкт-Петербурга (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления ГБОУ школа № 320 (коэффициент уровня управления), в размере согласно данному Положению.

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

1.13. Категориям работников, определенных в пункте 1.17 настоящего Положения (молодым специалистам), повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

1.14. 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.

1.15. Для определения размера должностного оклада руководителей ГБОУ школа № 320 и руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

1.16. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих ГБОУ школа № 320 применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

1.17. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам ГБОУ школа № 320, в соответствии со статьей 3\_1 Закона в размерах согласно приложению 4 к Закону, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в ГБОУ школа № 320 по специальности (направлению подготовки) не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

- состоят в трудовых отношениях с ГБОУ школа № 320, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

1.18. Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

1.19. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 4 к Закону Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" от 5 октября 2005 года № 531-74 (с изменениями и дополнениями на 1 ноября 2024 года).

Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	5000
	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	4000

В случае увольнения молодого специалиста из государственного учреждения Санкт-Петербурга после получения права на выплаты молодым специалистам и его трудоустройства в иное государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки) право на получение выплаты молодым специалистам сохраняется за ним до истечения 24 месяцев с даты его первоначального трудоустройства в государственное учреждение Санкт-Петербурга по специальности (направлению подготовки).

1.20. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ школа № 320 определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно Положению.

1.21. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ГБОУ школа № 320, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с п.1.20, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в настоящем Положении. При этом в случае наличия у рабочего почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

1.22. Профессии рабочих ГБОУ школа № 320 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.

1.23. Высококвалифицированным рабочим ГБОУ школа № 320, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.24. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, 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.

1.25. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ школа № 320, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

## 2. Схема расчетов должностных окладов работников

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

### 2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент.

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

$$Bo = B \times K_1, \text{ где:}$$

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок работников учреждения, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

K<sub>1</sub> - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего государственного учреждения Санкт-Петербурга (коэффициент уровня образования)

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового оклада и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
по программам подготовки специалистов среднего звена	1,30	1,30	1,30
по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,00	Базовая единица	Базовая единица

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки

специалистов среднего звена.

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

В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.07.2021 № 645 «Об утверждении образцов и описания документов о высшем образовании и о квалификации и приложений к ним» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2021 № 64758) утверждены образцы документов о высшем образовании и о квалификации.

## 2.2. Повышающие коэффициенты.

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

- К<sub>2</sub> - коэффициент стажа;
- К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;
- К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации работника;
- К<sub>5</sub> - коэффициент масштаба управления;
- К<sub>6</sub> - коэффициент уровня управления.

### Коэффициент стажа (К<sub>2</sub>).

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
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	0,05

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается педагогическим работникам образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- 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 образовательной организацией;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

В соответствии с ФЗ «О статусе военнослужащих» период прохождения службы по контракту засчитывается в педагогический стаж в календарном порядке, а в случае прохождения службы по призыву – в льготном исчислении – 1 день военной службы за 2 дня работы.

### **Коэффициент специфики работы (Кз).**

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

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

- учителям, осуществляющим индивидуальное обучение на дому – 0,2;
- учителям, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя начальных классов, то есть работающим на этих должностях – 0,2;
- учителям, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку:
  - учителям с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентуры-стажировки) – 0,2500;
  - учителям с высшим образованием «магистр», «специалист» – 0,2667;
  - учителям с высшим образованием по квалификации «бакалавр» – 0,2858;
  - учителям со средним специальным образованием – 0,3077;
- педагогическим работникам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы (для детей) за воспитательную работу пропорционально педагогической нагрузке в размере - 0,5

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;
- педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя -0,29;  
Доплаты за классное руководство осуществляются в случаях, если работник, выполняющий функции классного руководителя:
  - работает менее чем на одну ставку;
  - выполняет функции классного руководителя в период отсутствия основного работника;
  - в случае курирования второго класса;
- учителям, применяющим в образовательном процессе новые технологии – 0,2;

Коэффициент специфики работы за применение новых технологий при реализации образовательных программ устанавливается 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.

- педагогическим работникам по основному месту работы, осуществляющим подготовку к образовательному процессу устанавливается пропорционально педагогической нагрузке, но не более чем на одну ставку:
  - педагогическим работникам с высшим образованием «магистр», «специалист» - 0,01;
  - педагогическим работникам с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
  - педагогическим работникам со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,01;
  - педагогическим работникам со средним общим образованием - 0,011;
  - педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011;

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

#### **Коэффициент квалификации работника (К<sub>4</sub>).**

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических работников.

Основанием для применения коэффициента за ученую степень является диплом (доктора, кандидата наук), коэффициент за почетное звание являются удостоверения о присвоении почетных званий Российской Федерации, СССР (народный, заслуженный), удостоверения к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования Российской Федерации, Почетный работник науки и техники Российской Федерации, Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации).

#### **Размер коэффициента квалификации работника**

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
	Руководители	Специалисты	Служащие
Квалификационная категория: высшая категория первая категория	0,35 0,20	0,35 0,20	-
За ученую степень: доктор наук кандидат наук	0,40 0,35	0,40 0,35	-
Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..." "Заслуженный..."	0,40 0,30	0,40 0,30	0,40 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 специалистов (служащих) 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.

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

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

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

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

### **2.3. Должностной оклад работника категории "руководитель".**

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей ОУ (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:  $Bo = B \times K_1$ ,  
где:

Bo - размер базового оклада руководителя;

B - величина базовой единицы, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок работников учреждения, устанавливается Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

$K_1$  - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования руководителя, устанавливается исходя из уровня образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению № 256.

#### **2.3.1. 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.

Должностной оклад руководителя считается по формуле:

$Орук = Bo + Bo \times K_3 + Bo \times K_4 + Bo \times K_5 + Bo \times K_6$ , где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Bo - величина базового оклада;

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации работника;

$K_5$  - коэффициент масштаба управления;

$K_6$  - коэффициент уровня управления.

#### Коэффициент квалификации (К<sub>4</sub>)

Коэффициент квалификации руководителей устанавливается путем суммирования коэффициента за ученую степень с коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

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

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и высшей школы Российской Федерации (далее - ведомственные награды) являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

Основанием для применения коэффициента за ведомственные награды СССР и РСФСР являются удостоверение и запись в трудовой книжке, подтверждающая наличие ведомственной награды.

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

#### Коэффициент масштаба управления (К<sub>5</sub>)

Размер коэффициента масштаба управления (К<sub>5</sub>) устанавливается в соответствии с группой, к которой отнесено образовательное учреждение.

Образовательное учреждение отнесено к 1 группе по оплате труда руководителей, величина коэффициента масштаба управления определяется в соответствии с таблицей:

Масштаб управления (К <sub>5</sub> )	Должности	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников
Руководители 1-го уровня	Руководитель - директор ОУ	0,80
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя - заместители директора по УВР, ВР, АХР	0,60
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений -заведующие структурным подразделением ОДОД, структурным подразделением «Бассейн», заведующий хозяйством.	0,40

#### Коэффициент уровня управления (К<sub>6</sub>).

Уровень управления (К <sub>6</sub> )	Должности	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников
Руководители 1-го уровня	Руководитель - директор ОУ	0,70
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя - заместители директора по УВР, ВР, АХР	0,50
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений -заведующие структурным подразделением ОДОД, структурным подразделением «Бассейн», заведующий хозяйством.	0,30

## 2.4. Должностной оклад работника категории «специалист (служащий)»

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$Осп = Б_0 + Б_0 \times K_2 + Б_0 \times K_3 + Б_0 \times K_4,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б<sub>0</sub> - величина базового оклада <\*>;

К<sub>2</sub> - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К<sub>3</sub> - коэффициент специфики работы;

К<sub>4</sub> - коэффициент квалификации.

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

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Комитетом по образованию. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы. Специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

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

## 2.5. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников ОУ, 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<sub>c(o)</sub>- размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

Б- размер базовой единицы;

T<sub>к</sub>- тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

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

2.5.1. 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, типа образовательного учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

2.5.2. 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 № 31/3-30 (с изменениями) (далее - Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих ОУ 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 ОУ 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 ОУ, 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 № 256;

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

### 3. Фонд оплаты труда работников, фонд надбавок и доплат

3.1. Фонд оплаты труда работников ГБОУ школа № 320 формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга.

3.2. Фонд оплаты труда работников ГБОУ школа № 320 формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.3. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников ГБОУ школа № 320 состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (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.

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 № 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 № 256) и приложением 5 к Постановлению №256.

3.4. Фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника. Размер ФНД определяется распоряжением главы администрации Приморского района.

3.5. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС)

и исчисляется по формуле:

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

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится ОУ.

3.6. Выплаты всех видов доплат и надбавок осуществляется за счет средств, фонда доплат и надбавок, а также средств, полученные от оказания дополнительных платных услуг (фонд 90-0)

3.7. Для решения вопросов выплат работникам из ФНД в ГБОУ школа № 320 создается Комиссия по установлению надбавок и доплат (далее – Комиссия).

3.7.1. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и не педагогических работников образовательного учреждения. В состав Комиссии обязательно входит председатель Совета трудового коллектива. Директор ГБОУ школа № 320 членом Комиссии не является.

Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.

3.7.2. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ГБОУ школа № 320 доплат, надбавок, поощрительных выплат (премий) и их размере;

- оценка эффективности и результативности деятельности педагогических работников и руководителей 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным процессом, на основе выполнения показателей эффективности деятельности;

- подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении педагогическим работникам и руководителям 2 и 3 уровня, непосредственно связанным с образовательным процессом, надбавок по результатам труда за полугодие и их размере.

Периодичность заседания Комиссии: один раз в месяц, за исключением внеочередных заседаний по рассмотрению поощрительных выплат (премий) и их размере; изменений в оплате труда в связи с изменением нагрузки, квалификационной категории, стажа.

3.7.3. Отчетный период для расчета стимулирующей надбавки устанавливается:

с 1 января по 30 июня

с 1 июля по 31 декабря.

3.7.4. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по установлению надбавок и доплат к должностному окладу, носящих компенсационный и стимулирующий не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода.

3.7.5. Для оценивания эффективности и результатов деятельности педагогический работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией по установлению надбавок и доплат, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.

3.7.6. Персональное портфолио сдается педагогическим работником в Комиссию по установлению надбавок и доплат не менее чем за 10 дней до окончания отчетного периода.

3.7.7. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения, экспертную оценку результативности деятельности АУП по представлению директора ОУ, экспертную оценку результативности деятельности служащих, прочих специалистов по представлению директора ОУ. Комиссия формирует сводный «бальный» список работников.

3.7.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные ошибочные данные, отсутствие подтверждающих документов.

3.7.9. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками, и может меняться в зависимости от величины ФНД.

3.7.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и нагрузки работника.

3.7.11. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа директора образовательного учреждения.

3.5.12. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

3.7.13. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Методического совета образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

3.7.14. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты полностью или частично в случаях:

- отсутствия соответствующих показателей (баллов) у работника за отчетный период;
- отказ работника от представления документов, подтверждающих право на надбавку.

3.7.15. В случае несогласия с размером «сводного балла эффективности», работник может подать соответствующее заявление в Комиссию, представив подтверждающие его доводы документы.

По поступившему заявлению Комиссия в течение 10 календарных дней проводит внеочередное заседание с вынесением окончательного решения о размере «сводного балла эффективности». В дальнейшем решение Комиссии работником может быть обжаловано в Комиссия по рассмотрению трудовых споров или в суд.

3.7.16. На основании решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения о назначении и размере выплат доплат и надбавок.

Приказ директора персонально доводится до сведения работников образовательного учреждения, которым были установлены доплаты и (или) надбавки.

3.7.17. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также настоящим Положением.

3.7.18. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору образовательного учреждения устанавливаются приказом главы администрации Приморского района.

3.8. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

3.8.1. 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).

3.8.2. В случае привлечения работника к работе в 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 письменному заявлению 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. Заявление работником должно быть подано до первой выплаты заработной платы.

3.8.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере – не менее четырех процентов от должностного оклада.

Вредные (опасные) условия труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда.

3.8.4. Переработка рабочего времени, 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.

По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Данное заявление подается работником до первой выплаты заработной платы.

3.8.5. 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, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.8.6. Помимо указанных доплат за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работнику гарантируются выплаты, установленные ст. 146, 149, 150 Трудового кодекса РФ, при выполнении работ различной квалификации, времени простоя, а также гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность, установленные главой 24 ТК РФ.

3.8.7. Настоящее Положение устанавливает перечень доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (приложение № 2 к настоящему Положению).

### 3.9. Доплаты компенсационного характера за дополнительную работу

3.9.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются доплаты за следующие виды работ: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, руководство предметными методическими объединениями и другие поручаемые работы.

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 приложения 2 к постановлению № 256.

Выполнение дополнительной работы поручается работнику с его согласия на основании приказа директора ОУ.

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

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

3.9.3. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно в дни выплаты второй части заработной платы.

Конкретный размер доплаты устанавливается индивидуально трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) работника.

3.9.4. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей по его вине;
- в связи с письменным отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с истечением срока дополнительного соглашения к трудовому договору, которым были установлены соответствующие доплаты.

3.9.5. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ГБОУ школа № 320 и размер доплат (приложение № 1 к настоящему Положению).

### 3.10. Выплаты стимулирующего характера.

В целях поощрения работников за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем Положении.

3.10.1. Стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие (далее в разделе – надбавка) по показателям и критериям эффективности деятельности устанавливается в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

3.10.2. Надбавка устанавливается педагогическим работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период (приложение № 4 к настоящему Положению).

Для прочих специалистов, служащих стимулирующая надбавка устанавливается на общих основаниях, при условии, что оценку эффективности их работы в баллах производит руководитель (приложения № 5 к настоящему Положению).

Заместителям руководителя в соответствии с законодательством Российской Федерации и решением работодателя производятся выплаты стимулирующего характера согласно показателям эффективности их работы, установленным в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.10. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается административным, педагогическим работникам, специалистам и служащим:

Наименование выплаты	Показатель эффективности деятельности работника	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Периодичность рассмотрения	Размер выплаты % от оклада
Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы	Сложность и напряженность выполняемой работы	Комплексный характер и важность решаемых вопросов, работа по нескольким направлениям, совмещение одновременно ряда функций, значительный объем выполняемых поручений	ежеквартально	не более 100%

3.10.1. Выплата стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и качество работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в процентном отношении от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

3.10.2. Надбавки и их конкретный размер устанавливаются приказом руководителя ОУ на квартал, на месяц.

3.10.3. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно.

3.10.4. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавки работнику прекращается, а также указанная надбавка может быть уменьшена либо отменена полностью при ухудшении качества работы.

#### 4. Премирование работников

4.1. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее – премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

4.2. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;

-обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

4.3. В ГБОУ школа № 320 применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию всех работников.

4.4. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

4.5. На премиальные выплаты работникам направляются средства фонда экономии заработной платы по итогам отчетного периода при условии их наличия.

4.6. Предложения о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения вносят руководитель образовательного учреждения и (или) выборный представительный орган работников.

4.7. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогическим работникам является письменное мнение заместителей руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

4.8. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премиальных выплат педагогам дополнительного образования является письменное мнение заведующего отделением дополнительного образования детей.

4.9. Основанием для формирования предложения руководителя образовательного учреждения о размере премиальных выплат вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является письменное мнение заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе.

4.10. Окончательное решение о размере премиальных выплат работникам образовательного учреждения принимает руководитель образовательного учреждения и оформляет свое решение приказом.

4.11. Размер выплат работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением и размером премиального фонда.

4.12. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.13. Премия выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.14. Работникам могут выплачиваться премии:

- в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 марта, Новый год);

- в связи с юбилейными датами работников.

4.15. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность школы и пропорционального нагрузке и объему выполняемой работы.

4.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения или ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов размер премии может быть снижен.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.17. Основания премирования работников ГБОУ школа № 320:

<b>Категории работников</b>	<b>Основание для премирования</b>
Педагогические работники	активное участие в сопровождении обучающихся в период получения ими соответствующего уровня образования
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности
	распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций
	высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность

	участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.)
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал	высокий уровень руководства образовательным и воспитательным процессом
	организация и проведение общественно-значимых мероприятий районного, регионального, всероссийского, международного уровней, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности
	организация работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами
	качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательного учреждения
	привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности школы
	высокий уровень работы по исполнению договоров взаимодействия с партнерами
Иные работники	активное участие и значимый вклад в реализацию проектов образовательного учреждения
	качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства
	разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательном учреждении
	другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника

## 5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и производится в связи с чрезвычайными ситуациями.

5.2. Материальная помощь работникам ГБОУ школа № 320 выплачивается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника при проведении платного лечения;

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя руководителя образовательного учреждения с указанием причины выплаты материальной помощи, а также приложения копий документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты материальной помощи.

5.4. Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем ГБОУ школа № 320 по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения.

5.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения.

5.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя ГБОУ школа № 320 исключительно из внебюджетных средств учреждения, при их наличии.

## 6. Оплата труда работников платных образовательных услуг

6.1. Оплата труда работникам, участвующим в оказании платных образовательных услуг, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2020 г. № 1441 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»; Положения о порядке расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, и средств, полученных из иных источников формирования имущества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 320 Приморского района Санкт-Петербурга.

### 6.2. Формирование фонда оплаты труда

Средства в размере 80% от дохода, полученные от проведения платных услуг, направленные на выплату заработной платы и начисления, распределяются в процентном отношении следующим образом:

- 61,4 % от общей суммы дохода, полученного за оказание платных услуг - на ФОТ с учетом фонда резерва предстоящих отпусков;
- 18,6 % - на начисления на выплаты по оплате труда.

Фонд оплаты труда, обеспечивающий оплату труда педагогических работников за оказание платных услуг и работников, задействованных в организации этих услуг, исчисляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФРО} + \text{ФДО} + \text{ФНД},$$

где ФРО - фонд резерва предстоящих отпусков;

ФДО - фонд должностных окладов согласно тарификации;

ФНД - фонд надбавок и доплат, направленный на выплаты материального стимулирования всех работников, принимающих участие в оказании платных образовательных услуг.

Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов. Базовый оклад является частью должностного оклада работника и исчисляется по формуле:  $B_o = B \times K_1$ , где:

$B_o$  - размер базового оклада работника;

$B$  - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных организаций Санкт-Петербурга, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

$K_1$  - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

ФДО обеспечивает гарантированную оплату труда работникам, непосредственно задействованным в проведении и организации платных дополнительных образовательных услуг, согласно тарификации, включающей коэффициенты образования, стажа, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени, специфики. Занимаемые ими должности предусмотрены штатным расписанием, утвержденным директором школы.

6.3. Директору ОУ начисляется заработная плата в соответствии с распоряжением администрации Приморского района Санкт-Петербурга об установлении доплат директору.

### 6.4. Выплаты стимулирующего характера

6.4.1. В целях усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения по удовлетворению потребностей граждан в получении качественных образовательных услуг за плату, работникам, привлечённым к выполнению работ по предоставлению платных образовательных услуг, ежемесячно устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Премия из фонда надбавок и доплат (ФНД) выплачивается за:

- обеспечение стабильности групп ПООУ, сохранение и увеличение контингента;
- обеспечение стабильных поступлений денежных средств на счет школы;
- высокую результативность педагогической работы;
- личный вклад работника в повышение качества обучения;
- развитие платных образовательных услуг;
- инновационную деятельность;

- высокую результативность участия обучающихся в объединениях платных образовательных услуг в конкурсах, фестивалях, спартакиадах, соревнованиях и других мероприятиях;
- проведение мероприятий по подготовке и открытию объединений платных образовательных услуг;
- за работу по сохранению и укреплению физического здоровья обучающихся, формирование здорового образа жизни;
- за методическую работу по разработке образовательных программ и учебно-методических комплексов, связанных с организацией и обеспечением платных услуг;
- за работу без жалоб и замечаний.

6.4.2. Стимулирующая выплата устанавливается в абсолютных величинах приказом директора.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, нарушение Устава ОУ и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

6.4.3. При отсутствии или недостатке внебюджетных финансовых средств директор школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.