



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

ОКУД

12.03.2025

№ 122-б

Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, и признании утратившим силу распоряжения Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 03.06.2021 № 1614-р

В соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга»:

1. Утвердить Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга» (далее – Порядок), согласно приложению.

2. Руководителям государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - учреждения социальной защиты населения), при заключении трудового договора («эффективного контракта»), дополнительного соглашения к трудовому договору («эффективному контракту»), утверждении локальных нормативных актов в сфере оплаты труда, а также при ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывать Порядок.

3. Планово-экономическому управлению Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - Комитет), Отделу по вопросам государственной службы и кадров Комитета оказывать консультационную и методическую помощь учреждениям социальной защиты населения по вопросам, связанным с применением Порядка.

4. Признать утратившим силу распоряжение Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга от 03.06.2021 № 1614-р «Об утверждении Порядка и условий осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга».

5. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя председателя Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга Буйневича Д.В.

**Председатель Комитета
по социальной политике Санкт-Петербурга**

Е.Н.Фидрикова

**Порядок и условия
осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных
учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга
и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета
по социальной политике Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - Порядок), разработан в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1679 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга» и устанавливает правила осуществления выплат компенсационного характера к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее - выплаты компенсационного характера).

1.2. Порядок применяется в отношении:

работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга и администраций районов Санкт-Петербурга;

работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

Порядок действует как в отношении работников государственных учреждений социальной защиты населения Санкт-Петербурга и государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга (далее – учреждения социальной защиты населения), для которых учреждения социальной защиты населения являются основным местом работы, так и для лиц, работающих в указанных учреждениях на условиях совместительства.

1.3. Для целей Порядка используются следующие термины и определения:

1.3.1. Доплата - выплата к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), ставкам заработной платы, носящая компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с особенностями его трудовой деятельности, характером отдельных видов труда, выполняемых работником.

1.3.2. Дополнительная работа – работа, не обусловленная трудовым договором и выполняемая работником наряду с работой, определенной трудовым договором («эффективным контрактом») (далее – трудовой договор) на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с его письменного согласия за дополнительную плату.

1.3.3. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации (далее - ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (часть 1 статьи 91 ТК РФ)¹.

1.3.4. Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) без освобождения от основной работы в рабочее время, установленное для работника трудовым договором.

1.3.5. Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы – выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по такой же должности (профессии).

1.3.6. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – дополнительная работа осуществляется как по другой, так и по такой же профессии (должности).

1.3.7. Режим совмещения профессий (должностей) – выполнение работником дополнительной работы в рамках либо совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1.3.8. Рабочий день – установленное рабочее время в течение суток.

1.3.9. Рабочая неделя – это продолжительность распределения рабочего времени в течение календарной недели.

1.3.10. Фонд рабочего времени – суммарное количество рабочего времени, приходящегося на определенный календарный период.

1.3.11. Работодатель – учреждение социальной защиты населения (автономное, бюджетное, казенное), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.3.12. Работник учреждения социальной защиты населения – физическое лицо, работающее в учреждении социальной защиты населения на основе трудового договора (далее – работник).

1.3.13. Рабочий – работник, занятый преимущественно физическим трудом.

1.3.14. Условия осуществления выплат компенсационного характера - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих воздействие на работника, влекущих осуществление ему выплат компенсационного характера.

Иные термины и определения, применяются в значениях, соответствующих действующему законодательству.

1.4. В трудовой договор работника включаются только те компенсационные выплаты, которые устанавливаются при приеме на работу, а в дополнительном соглашении к трудовому договору (далее – дополнительное соглашение) указываются выплаты, которые устанавливаются после оформления приема на работу, если работник выполняет по поручению работодателя дополнительную работу, не предусмотренную трудовым договором.

1.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Согласно пункту 14 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (далее - Единые рекомендации-2025), утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 (протокол № 10пр), в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении

¹ Не являются рабочим временем, но в силу своего функционального назначения приравняются к нему следующие периоды: перерывы для кормления ребенка (часть 4 статьи 258, статья 264 ТК РФ), время простоя (статья 157 ТК РФ), перерыв для приема пищи в месте выполнения работы (часть 3 статьи 108 ТК РФ), специальные перерывы в течение рабочего времени (статья 109 ТК РФ, Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1), период командировки, междусменный отдых во время пребывания на вахте и др. (Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.12.2013 № 14-2-337).

к трудовому договору с работником) предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (в соответствии со статьей 149 ТК РФ), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П, от 27.06.2023 № 35-П².

2. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

2.1. Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Руководством по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденным приказом Федеральной службы по труду и занятости от 11.11.2022 № 253, к компенсационным выплатам, включаемым в состав заработной платы работника, отнесены доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. В учреждениях социальной защиты населения при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику устанавливаются следующие выплаты (надбавки, доплаты компенсационного характера), предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

2.2.1. За дополнительную работу, которая осуществляется путем:

совмещения профессий (должностей) – выполнение трудовых обязанностей по вакантной должности (по другой профессии (должности)).

Например, секретарь может выполнять дополнительную работу по должности специалиста по кадрам, бухгалтер - по должности кассира, водитель - по должности экспедитора;

расширения зон обслуживания, увеличения объема работы по профессии (должности), аналогичной основной.

Например, социальному работнику может быть поручено обслуживать дополнительный участок;

исполнения обязанностей временно отсутствующего работника как по другой, так и по такой же профессии (должности) в период отсутствия штатного работника в связи с его болезнью, отпуском, командировкой и (или) другими причинами.

При поручении работнику наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы необходимо учитывать следующие условия:

поручение такой работы допускается только с письменного согласия работника;

эта работа подлежит дополнительной оплате;

работник не освобождается от основной работы, предусмотренной трудовым договором;

дополнительная работа выполняется в пределах установленного рабочего дня (смены) по основному месту работы.

² Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (статья 135 ТК РФ).

Работник и работодатель вправе досрочно прекратить рассматриваемые правоотношения, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня до предполагаемого прекращения.

Письменное согласие работника на выполнение дополнительной работы может быть выражено либо в заявлении работника, либо в уведомлении работодателя, направленном работнику, которое содержит предложение о выполнении дополнительной работы, в том числе:

- наименование должности (профессии), по которой будет выполняться дополнительная работа;
- срок, в течение которого выполняется дополнительная работа;
- объем (содержание) дополнительной работы;
- размер дополнительной платы (далее – доплата за выполнение дополнительной работы).

На основании дополнительного соглашения работодатель издает приказ о поручении работнику выполнение дополнительной работы по той же или другой должности (профессии) (далее – Приказ).

Содержание Приказа должно соответствовать дополнительному соглашению.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующих работников вводятся в пределах фонда оплаты труда, образуемого по должностным окладам, тарифным ставкам (окладам) отсутствующих работников.

Доплата может быть установлена как в процентах к должностным окладам, тарифным ставкам (окладам), так и в абсолютных размерах.

Конкретный способ определения размера доплаты устанавливается коллективным договором, соглашением и (или) локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз).

Характеристика режимов совмещения должностей (профессий) представлена в таблице

Таблица

Характеристика режимов совмещения должностей (профессий)

Виды поручения дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ)	Совмещение должности (профессии)	Расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
Критерии			
Ставка	Свободная	Свободная	Занятая
Должность (профессия)	Другая	Та же	Та же и (или) другая
Порядок оформления	Дополнительное соглашение к трудовому договору Приказ	Дополнительное соглашение к трудовому договору Приказ	Дополнительное соглашение к трудовому договору Приказ
Срок	По соглашению сторон		До выхода основного работника

Время выполнения дополнительной работы	В течение рабочего времени, установленного работнику наряду с работой, определенной трудовым договором		
Оплата дополнительной работы	Доплата	Доплата	Доплата
Размер доплаты	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ)		

2.2.2. При сверхурочной работе.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (часть первая статьи 99 ТК РФ).

Не признаются сверхурочной работой следующие виды работ:

работа сверх установленной продолжительности рабочего времени лиц с ненормированным рабочим днем;

работа в режиме гибкого рабочего времени при отработке работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня недели, месяца и других).

Законодательно установлено, что привлечение работодателем работника к сверхурочной работе возможно:

с письменного согласия работника;

без согласия работника;

с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

При привлечении работника к сверхурочной работе работодатель издает приказ о привлечении работника к сверхурочной работе (далее – Приказ о привлечении), в котором указывает следующие данные:

причину привлечения к сверхурочной работе;

дату проведения сверхурочной работы (начало – окончание);

реквизиты документа, которым работник выразил свое согласие на работу сверхурочно³;

³ Согласие может быть оформлено путем:

размеры доплаты за сверхурочную работу, установленные работнику.

Федеральным законом от 22.04.2024 № 91-ФЗ в статью 152 ТК РФ внесены изменения, согласно которым сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы с 1 сентября 2024 года производится согласно статье 152 ТК РФ по формулам⁴:

$$\begin{array}{l}
 \text{Размер доплаты (руб.)} = \text{Часовая ставка} \times \begin{array}{c} \text{Коэффициент} \\ \text{повышения 1,5 или} \\ \text{2,0} \end{array} \times \text{Количество сверхурочных часов} \quad (1) \\
 \\
 \text{Часовая ставка (руб.)} = \frac{\begin{array}{c} \text{Должностной оклад, тарифная ставка} \\ + \\ \text{компенсационные} \\ \text{и} \\ \text{стимулирующие выплаты, в том числе} \\ \text{премии} \end{array}}{\begin{array}{c} \text{Среднемесячное} \\ \text{количество рабочих часов} \\ \text{в зависимости} \\ \text{от установленной} \\ \text{продолжительности} \\ \text{рабочей недели в часах} \end{array}} \quad (2)
 \end{array}$$

При этом среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12 (письмо Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.07.2014 № 16-4/2059436).

Так, в 2025 году среднемесячное количество рабочих часов при 40 часовой рабочей неделе составляет 164,3 часа (1972/12).

Способ исчисления стоимости одного часа сверхурочной работы фиксируется в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте.

При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода, и работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за остальные часы – не менее чем в двойном размере (письмо Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2009 № 22-2-3363),

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Подсчет часов переработки включается в коллективный договор либо в Правила внутреннего трудового распорядка⁵.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника в таблице учета использования рабочего времени.

а) отметки на Приказе о привлечении следующего содержания «На сверхурочные работы согласен (не согласен)». Подпись работника с расшифровкой, дата получения согласия (отказа) привлечения к сверхурочным работам,

б) заявление о согласии (несогласии) на привлечение к сверхурочным работам.

⁴ В расчет не входят: единовременные премии, материальная помощь, доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день, доплата за работу в ночное время.

⁵ Верховный суд Российской Федерации разъяснил, что сверхурочной работой считаются переработки не только по распоряжению, но и по предложению работодателя или с его ведома (Определение Верховного Суда Российской Федерации от 15.05.2023 № 5-КГ23-21-К2).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 ТК РФ.

2.2.3. При работе в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статей 153 ТК РФ.

При применении статьи 153 ТК РФ необходимо соблюдать следующие правила.

Правило 1. При привлечении к работе в выходной и нерабочий праздничный день работников, заработная плата у которых, помимо месячного должностного оклада, включает компенсационные и стимулирующие выплаты, в оплату за работу наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной часовой ставки, в силу Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П (далее - Постановление Конституционного Суда РФ) должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты (выплаты компенсационного и стимулирующего характера), предусмотренные в рамках системы оплаты труда.

Правило 2. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Правило 3. Заработная плата работников начисляется на основании данных табеля учета использования рабочего времени (ф. 0504421), форма которого утверждена приказом Министерства финансов Российской Федерации от 30.03.2015 № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» (далее – Приказ Минфина России от 30.03.2015 № 52н).

Табель учета использования рабочего времени (далее – Табель) применяется для учета использования рабочего времени или регистрации различных случаев отклонений от нормального использования рабочего времени. Выбор способа заполнения Табеля определяется актом учреждения в рамках формирования учетной политики учреждения.

Условные обозначения, применяемые при заполнении Табеля, установлены Приказом Минфина России от 30.03.2015 № 52н, но могут быть дополнены учреждением самостоятельно в рамках формирования своей учетной политики.

Правило 4. Стоимость ставки, рассчитанной за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года. При этом величина среднемесячного фонда рабочего времени на календарный год определяется как частное от деления нормы рабочих часов на соответствующий календарный год на 12.

Правило 5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующем порядке:

если работник работал в выходной и нерабочий праздничный день в пределах установленной нормы рабочего времени (среднемесячного количества рабочих часов), то доплата рассчитывается по следующей формуле:

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{Сумма доплаты} \\ \text{(руб.)} \end{array}} = \boxed{\begin{array}{c} \text{Часовая ставка} \end{array}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{Количество часов, отработанных} \\ \text{в выходной или нерабочий праздничный} \\ \text{день} \end{array}} \quad (3)$$

(4)

Часовая ставка (руб.)	=	Должностной оклад, тарифная ставка + компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе премии	/	Среднемесячное количество часов в году
--------------------------	---	---	---	---

если работник работал в выходной и нерабочий праздничный день сверх установленной нормы рабочего времени (среднемесячного количества рабочих часов), то доплата рассчитывается работнику в размере не менее двойной часовой ставки, по следующей формуле:

Сумма доплаты (руб.)	=	Часовая ставка	x	Количество часов, отработанных в выходной или нерабочий праздничный день
-------------------------	---	----------------	---	--

Часовая ставка (руб.)	=	(Должностной оклад, тарифная ставка + компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе премии) x 2	/	Среднемесячное количество часов в году
--------------------------	---	---	---	---

В силу Правила 1 (Постановления Конституционного Суда РФ) при расчете часовой ставки исходят из заработной платы работника с учетом компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера).

Правило 6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Правило 7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании распоряжения работодателя (приказа), изданного после получения согласия работника.

Работодатель включает в приказ о работе в выходной или нерабочий праздничный день следующую информацию:

- праздничный (выходной) день, в который должны привлекаться к работе работники;
- структурное подразделение учреждения социальной защиты населения;
- фамилия (фамилии) имя и отчество (имена и отчества) работника (работников), привлекаемого (привлекаемых) к работе в выходной или нерабочий праздничный день;
- размер оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Изданию приказа о привлечении к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, как правило, предшествует уведомление работника о привлечении его к работе и согласие выйти на работу вне графика.

2.2.4. При работе в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются:

беременные женщины;

работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Согласно части 5 статьи 96 ТК РФ, части 2 статьи 259 ТК РФ для привлечения к работе в ночное время работодатель обязан получить письменное согласие работника на работу в ночное

время и ознакомить работника с его правом отказаться от работы в ночное время, если работник относится к категории:

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

инвалидов;

работников, имеющих детей-инвалидов;

работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14.09.2020 № 972н;

матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет; опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет;

родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работники, относящиеся к указанным категориям, могут привлекаться к работе в ночное время при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работодатель обязан установить доплату работнику за каждый час работы в ночное время независимо от режима работы, в котором трудится работник.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 1 статьи 154 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в следующих размерах:

50 процентов стоимости часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, - согласно Региональному отраслевому соглашению между Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в государственных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, на соответствующие календарные годы (далее – Региональное соглашение)⁶.

При этом, в силу Регионального соглашения стоимость часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада, рассчитанного за час работы, определяется исходя из среднемесячного фонда рабочего времени соответствующего календарного года.

Величина среднемесячного фонда рабочего времени определяется как частное от деления нормы рабочих часов на календарный год на 12.

Величина среднемесячного фонда рабочего времени на календарный год устанавливается в локальном нормативном акте и ежегодно корректируется исходя из нормы рабочих часов на соответствующий календарный год;

40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) - в соответствии с Трехсторонним соглашением Санкт-Петербурга⁷.

Доплата за работу в ночное время носит самостоятельный характер и производится во всех случаях, в том числе, когда ночные часы совпадают со сверхурочными или отработанными выходными и праздничными днями.

2.2.5. За выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К другим условиям, отклоняющимся от нормальных, имеющим место в учреждениях социальной защиты населения, относится работа в следующих условиях.

⁶ Региональное соглашение применяется в отношении государственных учреждений, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

⁷ Трехстороннее соглашение Санкт-Петербурга применяется в отношении учреждений социальной защиты населения, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга.

2.2.5.1. Разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ).

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), допускается разделение рабочего дня (смены) на части. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюза.

В локальном нормативном акте, регулирующем режим разделения рабочего дня на части, предусматривается не только перечень работников, для которых вводится такой режим, но и величина (продолжительность) частей и перерывов между ними.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

За выполнение работы в условиях разделенного рабочего дня на части работнику устанавливается доплата.

Доплата устанавливается работодателем в пределах фонда оплаты труда, но в размере не более 30 процентов должностного оклада, тарифной ставки (оклада), ставки заработной платы (для педагогических работников) или не менее размера, установленного ведомственными нормативными правовыми актами.

Условия введения режима разделенного на части рабочего дня, а также размеры доплат за работу в указанных условиях, закрепляются в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка или ином локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Доплата за разделение рабочего дня на части не устанавливается, если в состав повышающего коэффициента специфики работы к базовому окладу включается коэффициент прочих условий труда.

2.2.5.2. Суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ).

Суммированный учет рабочего времени допускается вводить в тех случаях, когда в учреждении социальной защиты населения при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени учетный период может составлять месяц, квартал или другой период, но не более одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Обязательными составляющими суммированного учета рабочего времени являются следующие элементы:

- учетный период;
- определение нормального⁸ числа рабочих часов за учетный период;
- формирование и утверждение графиков работы (смены).

Конкретная продолжительность составных элементов гибкого режима устанавливается, как правило, по соглашению между работником и работодателем. Учет сверхурочной работы в режиме гибкого рабочего времени ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду.

Сверхурочными считаются часы, отработанные за пределами продолжительности рабочего времени работника, которому установлена норма выработки, обслуживания и т.п.

Работодатель должен организовать рабочий процесс таким образом, чтобы выполнить следующие условия:

- работники, занятые в режиме суммированного рабочего времени, должны отработать установленную для каждого норму рабочего времени за учетный период;
- графики работы утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие;
- при составлении графика работы, работодатель обязан учесть мнение профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

⁸ Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

По общему правилу продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов.

Поскольку режим работы в условиях суммированного учета рабочего времени не является комфортным для работника, так как в каждом из дней или в каждой неделе учетного периода длительность рабочего времени может меняться, постольку работнику устанавливается надбавка за работу в условиях суммированного учета рабочего времени.

Например, при суммированном учете рабочего времени время управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) может быть увеличено до 10 часов, но не более двух раз в неделю.

Продолжительность учетного периода составляет один календарный месяц.

Доплата за работу в условиях суммированного учета рабочего времени работодателем устанавливается в пределах фонда оплаты труда, но в размере не более 15 процентов тарифной ставки водителя за фактически отработанное время, равное норме (в часах), установленной на данный календарный месяц.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения профсоюза.

2.2.5.3. Дополнительная работа педагогических работников учреждений социальной защиты населения, не входящая в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанная с образовательным процессом:

педагогическим работникам учреждений социальной защиты населения, осуществляющим образовательную деятельность в соответствии с лицензией на образовательную деятельность, полученной учреждением социальной защиты населения в порядке, предусмотренном действующим законодательством, устанавливается доплата за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей педагогического работника, но непосредственно связанную с ней (далее – доплата педагогическим работникам).

Доплата педагогическим работникам устанавливается также в учреждениях социальной защиты населения, осуществляющих обучение, образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга.

Размер доплат за дополнительную работу определяется Комиссией по определению размера доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, создаваемой в учреждении социальной защиты населения, осуществляющем обучение, и в образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета.

Размер указанных выплат определяется в следующем порядке:

исчисляется часовая ставка педагогического работника за выполнение дополнительной работы по формуле:

$$S_{\text{час}} = \frac{\text{базовая единица}}{72}, \quad (7)$$

где:

$S_{\text{час}}$ - часовая ставка одного педагогического работника за выполнение дополнительной работы;

Базовая единица - размер базовой единицы (рублей), применяемой для расчета должностных окладов, тарифных ставок (окладов) работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливаемый Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год;

72 - постоянная величина, определяющая среднемесячное количество часов учебной нагрузки, приходящейся на одного педагогического работника;

определяется размер ежемесячной доплаты i -му педагогическому работнику по формуле:

$$Q_i = \frac{(S_{\text{час}} \times V_i)}{10} \times K, \quad (8)$$

где:

Q_i - размер ежемесячной доплаты i -му педагогическому работнику (рублей);

V_i - годовой объем дополнительной работы (часов) i -го педагогического работника в соответствии с годовым учебным планом;

i -й педагогический работник - педагогический работник учреждения, которому устанавливается ежемесячная доплата;

10 - продолжительность учебного года (месяцев) с 1 сентября по 31 мая;

K - коэффициент укомплектованности группы (класса) обучающимися по сравнению с нормативом наполняемости.

При неуккомплектованности группы (класса) обучающимися по сравнению с нормативом наполняемости размер ежемесячной доплаты уменьшается в соответствии с коэффициентом K .

Например, если коэффициент наполняемости составляет 0,55 (55%) от норматива наполняемости, то ежемесячный размер доплаты уменьшается в соответствии с указанным коэффициентом.

В случае если укомплектованность группы (класса) обучающимися равна нормативу наполняемости, то $K = 1$.

Если педагогический работник выполняет несколько видов дополнительной работы, не входящих в круг должностных обязанностей, то устанавливается соответствующая доплата за общий годовой объем дополнительной работы.

Пунктом 36.5.1 Единых рекомендаций-2025 определен рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

выплаты, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника (далее – дополнительная работа педагогического работника) за:

классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику), проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;

руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист».

Примерный перечень видов дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей педагогических работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом, представлены в приложении к Порядку.

2.2.5.4. Работа, носящая разъездной характер.

Действующее законодательство не раскрывает содержания работ, носящих разъездной характер.

При этом следует учесть, что разъездная работа - работа, изначально предусматривающая исполнение должностных обязанностей вне места расположения организации. В отличие от командировок, носящих временный характер, разъездная работа связана не с разовыми служебными поездками (далее – поездки), а с постоянными (регулярными) поездками, часть

рабочего времени проходит в поездках от места расположения организации до места назначения и обратно. Например, курьер, водитель или экспедитор.⁹

Решить вопрос об отнесении той или иной работы к разъездной работодатель должен самостоятельно.

Работодатель в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах должен определить перечень работ, профессий, должностей сотрудников с разъездным характером работы и закрепить данный характер работы в трудовом договоре (статья 168.1 ТК РФ, письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.10.2022 № 14-6/ООГ-6714).

Работодатель с целью компенсации расходов, связанных с разъездным характером работы, предусматривает для своих работников выплаты в форме:

компенсаций по возмещению расходов, связанных с исполнением трудовых обязанностей (статья 164 ТК РФ):

на проезд;

на наем жилого помещения (при необходимости);

связанных с проживанием вне места постоянного жительства (например, суточные);

иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя.

Указанные выплаты не входят в систему оплаты труда и производятся работнику в качестве компенсации его затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей.

Работодатель вправе устанавливать надбавки к должностному окладу, тарифной ставке (окладу), которые имеют компенсационный характер за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и являются элементами оплаты труда и не признаны возместить работнику конкретные затраты, связанные с непосредственным выполнением трудовых обязанностей.

Надбавки к должностному окладу, тарифной ставке (окладу) работника учреждения социальной защиты населения устанавливаются ежемесячно за следующие виды работ:

разъездной характер работы в зависимости от фактически затраченного времени на поездки в пределах фонда оплаты труда, но в размере не более 35 процентов;

управление транспортным средством за работу в условиях крупного мегаполиса г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области (далее – управление автомобилем)¹⁰ в зависимости от фактически занятого времени на управление автомобилем в пределах фонда оплаты труда, но в размере не более 30 процентов.

Максимальный размер надбавок устанавливается работодателем за каждый вид работ и фиксируется в коллективном договоре, в трудовом договоре или в локальных нормативных актах работодателя.

Рекомендуется конкретный размер надбавки рассчитывать исходя из количества затраченного времени в месяц, а при расчете суммы надбавки в месяц учитывать должностной оклад, тарифную ставку работника.

Например:

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{Размер надбавки} \\ \text{(процент)} \end{array}} = \boxed{\begin{array}{c} \text{Количество фактически} \\ \text{затраченных часов на поездки,} \\ \text{управление автомобилем} \\ \text{в месяц} \\ / \\ \text{Количество фактически} \\ \text{отработанных часов в месяц} \end{array}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{Максимальный размер} \\ \text{надбавки (процент)} \end{array}}$$

(9)

(10)

⁹Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.09.2020 № 14-2/ООГ-15047.

¹⁰ Управление транспортным средством в условиях Санкт-Петербурга и Ленинградской области отличается сложностью в связи с интенсивным характером движения на дорогах Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Сумма надбавки (руб.)	=	Должностной оклад, тарифная ставка в месяц (руб.)	х	Размер надбавки (процент)
--------------------------	---	---	---	------------------------------

Работнику должностной оклад, тарифная ставка (выплачиваются в полном размере при условии, что работник отработает все рабочие дни или часы в календарном месяце. Если же работник отработает не весь месяц, то должностной оклад, тарифная ставка начисляется только за фактически отработанные дни или часы.

Работодатель имеет право самостоятельно разработать (в том числе на основании унифицированных форм) определенные документы, позволяющие вести учет служебных поездок (сколько их было, в какие организации, сколько времени на них было затрачено и т.д.): маршрутные листы, служебные задания и т.п. Составляться они могут на любой срок в зависимости от количества поездок: день, неделя, месяц.

3. Финансирование выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера носят гарантированный характер и финансируются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответствующий финансовый год.

3.2. При планировании бюджетных ассигнований, направляемых на установление выплат компенсационного характера, учитываются следующие показатели:

штатная численность и категории работников, занимающих должности, предусматривающие выплаты компенсационного характера;

размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга;

объемы выполняемой работы в условиях, предусматривающих выплаты компенсационного характера, а также прогнозируемые размеры указанных выплат.

4. Заключительные положения

4.1. Условия оплаты труда, включая выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании приказа работодателя.

4.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.3. Изменение условий установления выплат компенсационного характера, а также размеров указанных выплат, допускается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.4. При установлении выплат компенсационного характера учитывается Региональное соглашение.

Приложение
к Порядку и условиям осуществления
выплат компенсационного характера
работникам государственных
учреждений социальной защиты
населения Санкт-Петербурга
и государственных образовательных
учреждений, находящихся в ведении
Комитета по социальной политике
Санкт-Петербурга

**Примерный перечень
видов дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей
педагогических работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом**

№ п/п	Виды дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей педагогических работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом	Содержание видов дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей педагогических работников
1	Классное руководство, кураторство учебной группы	Проведение классных часов, работа с родителями (и законными представителями), ведение отчетно-учетной документации, индивидуальная работа с обучающимися (воспитанниками), а также организация и посещение культурно-массовых мероприятий
2	Заведование учебными кабинетами (лабораториями), кафедрами	Наглядное оформление кабинетов, лаборатории, кафедр; приобретение и изготовление наглядных пособий, методических материалов, организация технического оснащения кабинета, кафедры, лаборатории
3	Руководство методическими, предметными и иными комиссиями	Организация учебно-методического сопровождения учебных дисциплин; оказание помощи преподавателям в обеспечении выполнения требований государственных образовательных стандартов по специальностям среднего профессионального и высшего образования
4	Руководство и организация работы кружков (секции), студии и т.п.	Организация кружков (секции), студии, руководство их работой
5	Иные виды работ (указать, какие)	Описать содержание работ