

**«ПРИНЯТО»**

Решением собрания  
трудового коллектива  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения лицей № 366  
Московского района  
Санкт-Петербурга  
«Физико-математический лицей»  
От 18.04.2016 Протокол № 4

**«УТВЕРЖДЕНО»**

Приказ от 20.04.2016 № 136/1

Директор ГБОУ ФМЛ №366

Цветкова Т.К.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда**

**работников государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения лицея № 366 Московского района  
Санкт-Петербурга**

**«Физико-математический лицей»**

Санкт-Петербург  
2016г

## РАЗДЕЛ 1. Основные положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей» (далее – Положение) разработано на основании:
  - 1.1.1. Трудового кодекса Российской Федерации;
  - 1.1.2. Единых рекомендаций по установлению на федеральном и городском уровнях систем оплат труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол № 11;
  - 1.1.3. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 года № 1601н);
  - 1.1.4. приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
  - 1.1.5. постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года № 665);
  - 1.1.6. закона Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 17 июля 2013 года N 448-81);
  - 1.1.7. постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13 марта 2007 года № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» (с изменениями от 10 декабря 2012 года № 1298);
  - 1.1.8. постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
  - 1.1.9. распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 916-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями от 5 октября 2009 года № 1614-р);
  - 1.1.10. Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей», утвержденного распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 5051-р от 12.11.2014 года с изменениями и дополнениями, утвержденными распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 421-р от 09.02.2015 года.
  - 1.1.11. других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.
  - 1.1.12. Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р;
  - 1.1.13. постановления Правительства Санкт-Петербурга от 14.12.2015 № 1139 «О внесении изменений в постановления Правительства Санкт-Петербурга о системах оплаты

труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей» (далее – образовательное учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 01 апреля 2016 года.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, дополнительными соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

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

1.6. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложением № 7 распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 02 декабря 2005 года № 916-р (с изменениями от 5 октября 2009 года № 1614-р).

1.7. Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.9. Порядок стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Московского района Санкт-Петербурга.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. Оплата труда за работу по совместительству [1], по замещаемым должностям, за

работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, и оформляется в виде соглашения сторон.

1.13. В Положении используются следующие основные понятия:

- заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- окладная система оплаты труда – совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;
- базовая единица – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга; устанавливается Законом Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и 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;
- должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее – ФДО) — сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;
- фонд надбавок и доплат (далее – ФНД) — сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.14. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.15. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяемых в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников в соответствии с приложением 8.

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

положением об общеобразовательном учреждении от 19 марта 2001 года № 196 (с изменениями на 10 марта 2009 года).

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

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

1.19. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.20. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца.

1.21. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.22. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

1.24. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

## **РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Схема для расчета должностного оклада руководителей, специалистов и служащих (далее - работники) государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 17 июля 2013 года N 448-81), постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04. 2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

2.2. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

2.3. Размер базового оклада работника государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.4. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Bo = B \times K1$ , где:

Bo – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы[2], принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

K1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника.

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (K2 – коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений

и их структурных подразделений (К3 – коэффициент специфики работы), квалификации (К4 – коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства учреждением (К5 – коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления учреждением (К6 – коэффициент уровня управления)

2.6. Коэффициент стажа (К2) устанавливается в соответствии с приложением 1. Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общепрофессиональным должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

2.7. Размер коэффициента специфики работы (К3) устанавливается в соответствии с приложением 2.

2.8. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2.

2.9. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы в лице 15 % педагогическим работникам и коэффициент за квалификацию, устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.10. Коэффициент квалификации работника (К4) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию назначается после прохождения аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с главой II Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04. 2014 года № 276.

2.12. Коэффициент за ученую степень, коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР, коэффициент за ведомственный знак отличия в труде, коэффициент за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР назначается на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации).

2.13. Размер коэффициента квалификации работника устанавливается в соответствии с приложением 1.

2.14. Должностной оклад работника категории руководитель исчисляется по формуле:  
$$\text{Оруд} = \text{Б}_0 + \text{Б}_0 \times \text{К}_3 + \text{Б}_0 \times \text{К}_4 + \text{Б}_0 \times \text{К}_5 + \text{Б}_0 \times \text{К}_6$$
, где:

Оруд – размер должностного оклада руководителя;

Б<sub>0</sub> – величина базового оклада;

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

К<sub>4</sub> – коэффициент квалификации работника;

К<sub>5</sub> – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

2.15. Размер коэффициента масштаба управления (К5) устанавливается в соответствии с группой[4], к которой отнесено образовательное учреждение (приложение 1).

2.16. Размер коэффициента уровня управления (К6) устанавливается в соответствии с приложением 1.

2.17. Должностной оклад работника категории специалист исчисляется по формуле:

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

где:

Осп – размер должностного оклада специалиста;

Бо – величина базового оклада;

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

2.18. При отнесении работников к категории специалист следует руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 года № 761н).

2.19. Должностной оклад работника категории служащий (учебно-вспомогательный персонал) исчисляется по формуле:

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

где:

Ос – размер должностного оклада служащего;

Бо – величина базового оклада[4];

К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 – коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации.

### РАЗДЕЛ 3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

3.1. Оплата труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 17 июля 2013 года N 448-81):

3.2. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в приложении к постановлению Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Тарифно-квалификационные характеристики по общепрофессиональным профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года № 665).

3.21. Размер тарифной ставки (базового оклада) рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется по формуле:

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К1}, \text{ где:}$$

Бо – размер базового оклада работника;

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

К1 – коэффициент разряда оплаты труда:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43
----------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

3.3. Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

3.4. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений следует также руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15 апреля 1993 года № 138 «Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки». Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8-го разряда тарифной сетки.

3.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, занятых на работах с особыми условиями труда (на основе аттестации рабочих мест), определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 5.

3.6. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета Санкт-Петербурга, и произведения базовой единицы на коэффициент квалификации, указанный в приложении 6.

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

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, 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 данное учреждение является местом основной работы.

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

#### РАЗДЕЛ 4. Фонд надбавок и доплат

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

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

$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд$ , где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

Кнд – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливается в % отраслевыми органами исполнительной власти Санкт-Петербурга.

4.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- доплата за замещение временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
- компенсационные выплаты за заведование кабинетом;
- компенсационные выплаты за классное руководство;
- компенсационные выплаты за проверку тетрадей;
- доплата за руководство методическим объединением;
- надбавка за высокие достижения в работе (результативность);
- единовременная премия;
- ежеквартальная премия;
- материальная помощь.

4.4. Условия установления выплат:

4.4.1. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

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

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

4.4.2.2. 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.

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

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

4.4.5. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.4.6. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения до 12 % должностного оклада работника либо, по желанию работника, компенсируются дополнительными днями отдыха в каникулярное время.

4.4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.8. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

4.5. Полученный расчетным путем премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору образовательного учреждения по распоряжению главы администрации Московского района;
- премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

## РАЗДЕЛ 5. Доплаты

5.1. 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.

5.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

5.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

5.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу осуществляются согласно «Положения о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей»:

- за руководство методическим объединением;
- за замещение – почасовая оплата;
- ежемесячная выплата председателю первичной профсоюзной организации и др.

5.5. Компенсационные выплаты осуществляются согласно «Положения о материальном стимулировании работников бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей»:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;

- за заведование кабинетом.

5.6. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

## **РАЗДЕЛ 6. Надбавки**

6.1. Работникам образовательного учреждения в пределах утвержденных ассигнований устанавливаются надбавки за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда.

6.1.1. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Показателями и критериями оценки качества и результативности деятельности работников».

6.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по решению Главы администрации Московского района.

6.3. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ устанавливаются согласно «Положения о материальном стимулировании работников бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 366 Московского района Санкт-Петербурга «Физико-математический лицей» и носят стимулирующий характер.

6.4. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

## **РАЗДЕЛ 7. Компенсационные выплаты**

7.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

7.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

7.3. Материальная помощь оказывается не более одного раза в год, в соответствии с локальными актами школы.

7.4. Компенсационные выплаты:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетом.

## **РАЗДЕЛ 8. Премирование работников**

8.1. Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

8.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;
- выполнение методической работы;
- проведение мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д. – в соответствии с локальными актами образовательного учреждения.

8.3. Размер премирования определяется приказом руководителя образовательного учреждения.

8.4. Премияльный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФДН за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 4.3 настоящего Положения.

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

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

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

## **РАЗДЕЛ 9. Особенности и условия оплаты труда отдельных категорий работников.**

9.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

9.3. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

9.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.

9.5. На работающих по совместительству распространяются все Положения и Правила, действующие в образовательном учреждении и относящиеся к сфере деятельности совместителей. При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

9.6. Лицам, работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

9.7. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала: [5]

9.7.1. Должностной оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

К данной категории педагогических работников относятся: социальный педагог, педагог-организатор, методист, тьютор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

9.7.2. Нормы часов преподавательской работы в образовательном учреждении за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы установлены:

- 18 часов в неделю – учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, педагогам дополнительного образования.

9.7.3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в пункте 9.7.2., характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой

9.7.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в пункте 9.7.2., определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся образовательного учреждения.

9.7.5. При этом количестве часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

9.7.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальными актами образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

9.7.7. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

9.7.8. Другая часть педагогической работы педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, определяется их должностными обязанностями, предусмотренными Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями работников образовательного учреждения, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренной образовательной программой;
- организация и оказание методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, производится с соответствующей дополнительной оплатой труда (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, и т.п.);
- дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

9.7.9. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются: режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная

нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются за 20 минут до начала первого учебного занятия и не позднее, чем за 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

9.7.10. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателям группы продленного дня образовательного учреждения – 30 часов в неделю.

9.7.11. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

9.7.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передается приказом директора образовательного учреждения для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.7.13. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

9.7.14. Другим преподавателям образовательного учреждения переданная временно учебная нагрузка уменьшается в соответствии с трудовым законодательством.

9.7.15. Учебная нагрузка других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается на основании приказа директора образовательного учреждения по представлению заместителя директора по учебной работе с учетом мнения выборного представительного органа.

9.7.16. Предварительно установленная учебная нагрузка и ознакомление с ее объемом работников должно завершиться до 10 сентября в целях корректировки ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться.

9.7.17. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых образовательное учреждение является основным местом работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

9.7.18. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

9.7.19. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

9.7.20. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 24 часа в неделю устанавливается концертмейстеру.

9.7.21. Педагогическим работникам, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю:

- социальным педагогам, педагогам-организаторам;
- методистам, старшим методистам;
- тьюторам образовательных учреждений
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

9.7.22. Должностные оклады других работников, в том числе директора, его заместителей

и заведующих отделениями, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

9.7.23. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год:

– преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

9.7.24. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в пункте 9.7.23., осуществляется в основное рабочее время.

9.7.25. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности преподавателя оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

9.7.26. Выполнение преподавательской работы, указанной в пункте 9.7.25., допускается в основное рабочее время по согласованию с директором образовательного учреждения.

9.7.27. Объем учебной нагрузки преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

9.7.28. Право распределять учебную нагрузку предоставлено заместителям директора по учебно-воспитательной работе, которые несут ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

9.7.29. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

9.7.30. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

9.7.31. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

---

[1] Постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

[2] - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии со ст. 23 Закона о бюджете Санкт-Петербурга .

[3] Коэффициент квалификации применяется для работников государственных образовательных учреждений, получивших высшую категорию начиная с 01.01.2011

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

[5] – в соответствии с приложением к приказу Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075.

## Приложение 1.

Прошито и пронумеровано

27 листов

Директор ГБОУ ФМЛ № 366  
Цветкова Т.К.



№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество
1	Дневники воспитателей	шт.	27
2	Дневники воспитателей	шт.	27
3	Дневники воспитателей	шт.	27