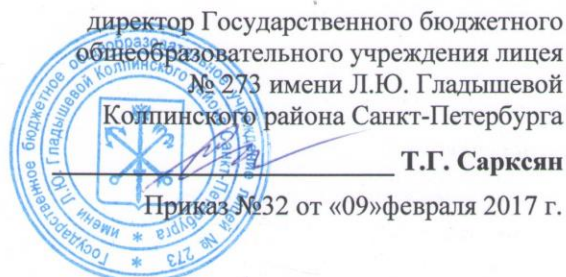


**РАССМОТРЕНО**

на собрании трудового коллектива  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения лицея  
№ 273 имени Л.Ю. Гладышевой  
Колпинского района Санкт-Петербурга

Протокол № 1 от «08» февраля 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
лицея № 273 имени Л.Ю. Гладышевой  
Колпинского района  
Санкт-Петербурга**

**Категории работников:** заместители руководителя, педагогические работники, вспомогательный педагогический персонал, специалисты, служащие, рабочие

2017 г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда педагогических работников» (далее – Положение) является локальным нормативным актом государственного бюджетного образовательного учреждения лицей № 273 имени Л.Ю. Гладышевой Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – Лицей).

1.2. Положение разработано с учетом законодательства Российской Федерации (далее – РФ) в области трудового права, Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга от 07.04. 2014 № 1414-р, Устава Лицея, нормативно-правовых актов по оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета.

- Трудовой кодекс Российской Федерации (№197-ФЗ). Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года.

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011)"Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638).

- Приказ Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

- Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года №448-81 "О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 26 июня 2013 года).

- Постановление Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 №256

- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.06.2016 г. № 1863-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»

• Устав государственного бюджетного образовательного учреждения лицей № 273 имени Л.И. Гладышевой Колпинского района Санкт-Петербурга. Принят 27 мая 2011 года, протокол №7. Утверждён 05 июля 2011, распоряжение КО 1273-р.

1.3. Настоящее Положение является основой для директора Лицея при формировании системы оплаты труда работников, занимающих должности педагогических работников согласно ЕКС<sup>1</sup>.

1.4. Настоящее Положение рассматривается на Педагогическом совете, утверждается приказом директора Лицея, указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.5. Фонды оплаты труда работников формируются директором Лицея исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга<sup>2</sup>.

1.6. Основные понятия и термины<sup>3</sup>:

**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).

Заработная плата работника рассчитывается исходя из нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо за продолжительность рабочего времени<sup>4</sup>.

Согласно Уставу Лицея оплата часов заместителям директора лицея, педагогическим работникам, реализующим лицейскую образовательную программу (программу повышенного уровня) производится с доплатой 15%.

---

<sup>1</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638)

<sup>2</sup> Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года №448-81 "О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга" (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 26 июня 2013 года)

<sup>3</sup> Статья 129. Основные понятия и определения  
[\[Трудовой кодекс РФ\]](#) [\[Глава 20\]](#) [\[Статья 129\]](#)

<sup>4</sup> Приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

## 2. Формирование основной части заработной платы (оплата труда работника) педагогических работников Лицея <sup>5</sup>

**Вознаграждение за труд** является составной частью заработной платы (оплата труда работника) и включают в себя базовый оклад работника, доплаты, надбавки в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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

$$B_o = K_1 \times B,$$

где:

$B_o$  – базовый оклад работника;

$K_1$  – повышающий базовый коэффициент, определяемый уровнем образования работника;

$B$  – размер базовой единицы, применяемый для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (*сноска 2*).

$K_1$  – повышающий базовый коэффициент, устанавливается по диплому о профессиональном образовании и для педагогических работников делится на три группы:

**Группы повышающего базового коэффициента (*сноска 2*)**

**Уровень образования:**

1. Высшее профессиональное (магистр, специалист)
2. Высшее профессиональное (бакалавр)
3. Неполное высшее профессиональное (или среднее профессиональное)

**$K_1$  – коэффициент образования:**

- |               |
|---------------|
| 1,5           |
| 1,4           |
| от 1,2 до 1,3 |

**2.2. Доплаты и надбавки** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы определяются с учетом повышающих коэффициентов:

$K_2$  – коэффициент стажа;

$K_3$  – коэффициент специфики работы;

$K_4$  – коэффициент квалификации работника;

$K_5$  – коэффициент масштаба управления;

$K_6$  – коэффициент уровня управления.

$K_2$  – коэффициент стажа устанавливается по трудовой книжке работника и делится на пять основных групп:

---

<sup>5</sup> Разработано в соответствии «Методическим рекомендациям по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию», утверждёнными распоряжением Комитетом по образованию Санкт-Петербурга от 30.06. 2016 № 1863-р, и Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»

### Группы повышающего коэффициента стажа (сноска 2)

Стаж работы:	К2 – коэффициент стажа:
Более 20 лет	0,5
от 10 до 20 лет	0,48
от 5 до 10 лет	0,46
от 2 до 5 лет	0,45
от 0 до 2 лет	0,33

**К3** – коэффициент специфики работы устанавливается исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга в ведении, которого находится образовательное учреждение (сноска 5).

### Группы повышающего коэффициента специфики работы

Спецификация отдельных трудовых функций, выполняемых работником:	К3 – коэффициент специфики
Специфика воспитательной работы	0,2667
Специфика применения новых образовательных технологий	0,20
Специфика работы с педагогической и учебной литературой (книгами)	0,01

**К4** – коэффициент квалификации работника устанавливается на основании результатов аттестации педагогических и руководящих работников <sup>6</sup>

### Группы повышающего коэффициента квалификации

Квалификационная категория	К4 – коэффициент квалификации
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,15
Ученая степень: доктор наук	0,40
Ученая степень: кандидат наук	0,35
Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,40
Почетные спортивные звания РФ, СССР	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

**Примечание:** 1) коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание РФ, СССР, или коэффициентом за Ведомственные знаки отличия в труде или коэффициентом за Почетные спортивные звания РФ, СССР.  
2) руководителям, имеющим учёную степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливаться по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

**К5** – коэффициент масштаба управления устанавливается для руководителей трех уровней (сноска 5). Величина коэффициента К5 устанавливается органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение и определяется из фонда надбавок и доплат.

---

<sup>6</sup> Приказ Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

### Группы повышающего коэффициента масштаба управления

Уровень управления (К5):	Должности согласно ЕКС:	К5 – коэффициент масштаба управления:
Руководители первого уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения	0,8-0,9
Руководители второго уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего, главный бухгалтер и др.) образовательного учреждения	0,6
Руководители третьего уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением, консультационным пунктом, практикой, логопедическим пунктом, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией, хозяйством, заместитель старшего бухгалтера, старший мастер)	0,4

**К6** – коэффициент уровня управления устанавливается для руководителей (сноска 5). Величина коэффициента К6 устанавливается органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится учреждение на основании соответствующих документов, подтверждающих установленные объемные показатели работы учреждения образования.

### Группы повышающего коэффициента уровня управления

Уровень управления (К6):	Должности согласно ЕКС:	К6 – коэффициент масштаба управления:
Руководители первого уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) образовательного учреждения	0,7
Руководители второго уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего, главный бухгалтер и др.) образовательного учреждения	0,5
Руководители третьего уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением, консультационным пунктом, практикой, логопедическим пунктом, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией, хозяйством, заместитель старшего бухгалтера, старший мастер)	0,3

## 3. Система оплаты труда рабочих учреждения

**3.1.** Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент, указанный в таблице 1.

Таблица 1

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

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$Tc(O) = B \times T_k$$

где:

$Tc(O)$  – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

$B$  – размер базовой единицы;

$T_k$  – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1.

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

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

коэффициент специфики работы;

коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из условий труда, типов видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

**3.3** Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определён в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утверждённых постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с таблицей 1.

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах

с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы), исчисляются по формуле:

$$Tc(O) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

где:

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

$B$  - размер базовой единицы;

$T_k$  – тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1.

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

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

#### 4. Формирование части стимулирующих выплат (сноска 5)

**Стимулирующие выплаты** являются составной частью заработной платы (оплата труда работника) и включают в себя доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Директор Лицея в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников ( в т.ч работающему по совместительству) образовательного учреждения.

**4.1. Поощрительная доплата** определяется за дополнительные работы, непосредственно связанные с образовательным процессом, и устанавливается на основании ниже представленного перечня по согласованию с органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится образовательное учреждение.

##### Перечень поощрительных доплат

Виды поощрительных доплат:	Доплата в рублях
классное руководство	1000
руководство методическими комиссиями и методическими объединениями	2000
доплата за проверку тетрадей устанавливается , исходя из расчета: $A \cdot B = C$ , где $A$ -нагрузка педагога в неделю, $B$ -стоимость проверки тетрадей	

**4.2. Поощрительная надбавка** определяется за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда, высокое качество и эффективность (не более 0,9  $B_0$ ).

Право инициативы по формированию поощрительной стимулирующей надбавки предоставляется директору, заместителям директора, представителям трудового коллектива, членам совета лицея, руководителям методических объединений, представителям профсоюзного комитета Лицея.

**4.3. Премирование** как вид выплаты стимулирующего характера



производится директором лицея с учетом мнения педагогического коллектива и профсоюза Лицея (не более 0,9 Бо).

Премирование может производиться по результатам работы за месяц, квартал, год, а также за периоды иной продолжительности в зависимости от специфики деятельности образовательной организации. При недостижении предусмотренных в Положении об оплате труда (премировании) показателей премия может не начисляться или начисляться в меньшем размере.

Премияльные выплаты проводятся на основании «Положения об установлении доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и надбавок за сложность, напряжённость и высокое качество работы, об установлении стимулирующих надбавок за качество труда учителя».

В Положении закреплены:

- перечень должностей премируемых работников;
- размеры и шкалу премирования;
- методику расчета при назначении премий конкретного вида;
- перечень выплат, на которые премия начисляется и не начисляется;
- источник финансирования;
- условия, при которых премия не выплачивается либо выплачивается в меньшем размере.
- основания, показатели, условия начисления премии.

## 5. Формирование части компенсационных выплат (сноска 5)

**Компенсационные выплаты** являются составной частью заработной платы (оплата труда работника) и включают в себя доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных.

**Перечень компенсационных выплат педагогическим работникам:**

Работа в ночное время	В период с 10 часов вечера до 6 часов утра работа оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада)
Работа в выходные и праздничные дни	Оплачивается не менее чем в двойном размере дневной или часовой ставки. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.
Работа сверх месячной нормы	Оплачивается не менее чем в двойном размере дневной или часовой ставки
Работа сверх рабочего графика для воспитателей	Оплачивается не менее чем в двойном размере дневной или часовой ставки отработанных сверхурочно часов. По желанию работника может быть предоставлен другое время отдыха, но не более отработанных сверхурочно часов.