



Министерство культуры Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Санкт-Петербургский государственный академический художественный лицей им. Б.В. Иогансона при Российской академии художеств»

ИНН 7801095007 ОГРН 1037800033798

199106, Санкт-Петербург, ул. Детская, 17, к.1

Директор тел.(факс) (812) 322-03-81

Учебная часть 322-40-39

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ

Советом

ИО Директора

СПГАХЛ им. Б.В. Иогансона

СПГАХЛ им. Б.В. Иогансона

Протокол № 1

_____ Т.А.Мищенко

от « 01» февраля 2016 г.

«01»февраля 2016г.

Положение о системе оплаты труда

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее – Положение) работников федерального государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Санкт-Петербургский государственный академический художественный лицей им. Б.В.Иогансона при Российской академии художеств» (далее – Лицей) определяет общие требования к системе оплаты труда работников Лицея, реализующего образовательные программы основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемых за счет средств бюджета, 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.

1.3. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, приказами Министерства образования и науки РФ, и другими локальными нормативными актами Российской Федерации и города Санкт-Петербурга, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе:

1.3.1. Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 (в ред. постановлений Правительства РФ от 29.09.2008 № 725, от 17.12.2010 № 1045, от

16.05.2012 № 482, от 26.09.2012 № 975, от 28.01.2013 № 55, от 14.01.2014 № 20) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

1.3.2. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников начального, среднего и дополнительного профессионального образования» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 № 1601н).

1.3.3. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 N 718н)».

1.3.4. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 N 417н)».

1.3.5. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

1.3.6. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 27 мая 2008 г. № 242 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

1.3.7. «Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», утв. 07.04.2014г. распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 1414-р.

1.3.8. Квалификационный справочник, утвержденный Постановлением Минтруда Российской Федерации № 37 от 21.08.1998

1.3.9. Квалификационный справочник, утвержденный Постановлением Минтруда Российской Федерации № 31 от 10.11.1992

1.3.10. Постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 № 921н).

1.3.11. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;

1.3.12. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

1.3.13. Приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

1.3.14. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

1.3.15. Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.3.16. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (с изменениями и дополнениями от 15.05.2013г.).

1.3.17. Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

1.3.18. Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

1.3.19. Инструкцией по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях, утв. Госкомстатом СССР 17.09.1987 N 17-10-0370 (ред. от 20.04.1993)

1.3.20. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)

и др. нормативно-правовыми актами

1.4. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами Лицея в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Санкт-Петербурга, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением.

1.4. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Лицея, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в Лицее и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Лицея в целом.

1.5. 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 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;

1.6. Формирование фонда оплаты труда.

Формирование фонда оплаты труда Лицея осуществляется в пределах объема бюджетных субсидий на текущий финансовый год, доведенного до Лицея учредителем в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

Лицей в соответствии с бюджетной росписью определяет, долю финансовых средств:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения.

1.7. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.8. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих и других условий оплаты, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.9. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.11. В настоящем 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;

- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Лицея; устанавливается Приказом директора Лицея на очередной финансовый год;

- **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 (нормы труда), 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 с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** (далее – **ФНД**) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда (в том числе за совмещение должностей);

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

1.12. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, определяются в процентном отношении к базовой единице, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

РАЗДЕЛ 2. Схема расчетов должностных окладов работников

2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент

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

$$Bo = B \times K1,$$

где: **Bo** – размер базового оклада работника;

B – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок;

K1 – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), зависит от уровня образования работника, значение определяется из таблицы:

Наименование коэффициента	Основание для повышения базовой единицы	Показатель
Базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) K1	Высшее профессиональное образование (далее ВПО) а) третья ступень ВПО (диплом «Магистр»)	1,5
	б) вторая ступень ВПО (диплом «Специалист»)	1,5
	в) первая ступень ВПО (диплом «Бакалавр»)	1,4
	Среднее профессиональное образование; неполное высшее образование и /или три полных курса высшего учебного заведения, а также педагогический институт и приравненные к нему учебные заведения	1,2
	Начальное профессиональное образование	1,08
	Среднее (полное) общее образование	1,04
	Основное общее образование	1,0

Изменение базового коэффициента K1 (коэффициента уровня образования) производится с даты предоставления работником соответствующего документа о получении новой ступени образования или переквалификации.

2.2. Повышающие коэффициенты

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

K2 – коэффициент стажа;

K3 – коэффициент специфики работы;

K4 – коэффициент квалификации работника;

K5 – коэффициент масштаба управления;

K6 – коэффициент уровня управления.

Конкретный перечень должностей работников Лицея, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы K3 и коэффициент квалификации K4 - устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

2.2.1. Коэффициент стажа (K2)

Коэффициент стажа K2 применяется для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей).

При распределении должностей работников по категориям персонала следует руководствоваться Общесоюзным классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Педагогический стаж определяется по трудовой книжке работника, учитывается работа на должностях педагогических работников в соответствии с Номенклатурой (см. п. 1.3.18.).

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой (или аналогичной) должности.

Для определения коэффициента стажа К2 устанавливается 5 стажевых групп:

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Руководители	Специалисты	Служащие (технические исполнители)
Коэффициент стажа работы (К2)	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,45	0,15
	Стаж работы от 10 до 20 лет		0,40	0,12
	Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	0,08
	Стаж работы от 2 до 5 лет		0,30	0,05
	Стаж работы от 0 до 2 лет		0,25	0,00

2.2.2. Коэффициент специфики работы (К3)

Коэффициент специфики работы в размере **0,20** устанавливается работникам Лицея, реализующим индивидуальное обучение на дому обучающихся по медицинским показаниям.

Коэффициент специфики работы **от 0,25 до 0,35** устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам (учителям и преподавателям), осуществляющим воспитательную работу и реализующим общеобразовательные программы основного и среднего общего образования в рамках федерального государственного образовательного стандарта и учебного плана.

Коэффициент специфики работы в размере **0,20** устанавливается педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии.

Коэффициент специфики работы в размере **от 0,01 до 0,02** устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу (ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями).

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

2.2.3. Коэффициент квалификации работника (К4).

Коэффициент квалификации К4 педагогических работников определяется:

- на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»,

- на основании дипломов (доктор, кандидат наук);

- на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный);

- 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).

Коэффициент квалификации К4 педагогического работника устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию и коэффициента за ученую степень или коэффициента за почетное звание Российской Федерации, СССР в соответствии с таблицей значений:

Квалификационная категория:		
высшая категория	0,30; 0,35*	0,30; 0,35*
ведущая категория	0,25	0,25
первая категория	0,20	0,20
вторая категория	0,15	0,15
За ученую степень:		
доктор наук	0,40	0,40
кандидат наук	0,35	0,35
Почетные звания Российской Федерации, СССР:		
"Народный..."	0,40	0,40
"Заслуженный..."	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения (даты принятия решения Аттестационной комиссией), так и после окончания срока ее действия.

Квалификационные категории по оплате труда работников, отнесенных к группе «Специалисты»(кроме педагогических работников) устанавливаются директором Лицея согласно квалификационных характеристик соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности.

2.2.4. Коэффициент масштаба управления (К5) и коэффициент уровня управления (К6)

Коэффициенты уровня и масштаба управления используются для определения должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и устанавливаются в соответствии с уровнем и масштабом управления должности, соответствуют уровню подчинения должности и определяются их должностными обязанностями.

СПГАХЛ им. Б.В.Иогансона в соответствии с масштабом управления отнесен к группе № 2.

Значения коэффициентов К5 и К6 определяются по таблице:

Коэффициент масштаба управления К5	Группа 1	
	Уровень 1 - руководители	0,80
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,60
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40
	Группа 2	
	Уровень 1 - руководители (директор Лицея)	0,60
	Уровень 2 - заместители руководителей (заместители директора Лицея, главный бухгалтер)	0,40
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений (заведующий интернатом, начальник отдела)	0,30
	Группа 3	
	Уровень 1 - руководители	0,55
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,35
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25
	Группа 4	
	Уровень 1 - руководители	0,50
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,30
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20
Коэффициент уровня управления К6	Уровень 1 - руководители	0,70
	Уровень 2 - заместители руководителей	0,50
	Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30

2.3. Расчет должностных окладов работников

2.3.1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения

Должностной оклад работников, отнесенных к группе «Руководители» (должности директора лицея, заместителей директора и главного бухгалтера, заведующего интернатом и начальника отдела) исчисляется по формуле:

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

где: **Орук** – размер должностного оклада руководителя;
Бо – величина базового оклада;
К3 – коэффициент специфики работы руководителя;
К4 – коэффициент квалификации руководителя;
К5 – коэффициент масштаба управления руководителем;
К6 – коэффициент уровня управления руководителем.

2.3.2. Должностной оклад специалиста

Должностной оклад работника, отнесенного к категории «Специалисты», 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 специалиста;
К2 – коэффициент стажа специалиста;
К3 – коэффициент специфики работы специалиста;
К4 – коэффициент квалификации специалиста.

2.3.3. Должностной оклад служащего (технического исполнителя)

Должностной оклад работника, отнесенного к категории «Служащие» 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 <*>;
К2 – коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);
К3 – коэффициент специфики работы;
К4 – коэффициент квалификации.

<*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования К1 устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями по конкретной должности.

2.4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.4.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.4.2. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих:

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

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.

Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

2.4.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 6 разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7 и 8 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений.

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

2.4.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих, имеющих ведомственные знаки отличия в труде, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы.

2.5. 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.

2.6. Месячная заработная плата педагогических работников (учителей и преподавателей специальных предметов) определяется до начального учебного года по результатам тарификации. При этом применяется норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со ст. 333 ТК РФ, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". **Месячная заработная плата учителя (преподавателя специальных предметов) рассчитывается путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы (должностного оклада) на количество часов установленной учебной нагрузки и деления полученного результата на 18 (на норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы).**

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Штатное расписание Лицея утверждается директором Лицея. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор Лицея.

РАЗДЕЛ 3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) работников состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

3.2. При формировании ФДО работников предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчёте на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,2 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициенты специфики работы.

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, а также премии, оплата учебного отпуска, выплата за счёт работодателя по листкам нетрудоспособности 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:

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

где: **ФНД** – величина фонда надбавок и доплат;

ФС – фонд ставок рабочих;

ФДО – фонд должностных окладов;

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

4.3. Доплаты (выплаты компенсационного характера)

4.3.1. Доплаты компенсационного характера работу в условиях труда, отклоняющиеся от нормальных:

- доплата за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплата за выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ);

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

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

работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

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

Перечень тяжёлых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учётом мнения представительного органа работников согласно коллективному договору.

4.3.4. 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.

4.3.5. При составлении расписания учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников.

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

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

Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

4.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

4.4.1. Стимулирующие выплаты за работы, не входящие в должностные обязанности преподавателей и учителей, иных педагогических работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, рассчитываются с применением следующих критериев:

Критерии для расчета стимулирующих выплат для учителей по общему образованию

Критерий	Показатель	Расчет показателя	Баллы	Макс. балл
1. Уровень освоения обучающимися учебных программ	К1 Качество освоения учебных программ: количество учащихся (в %) на «4» и «5»	Математика, Русский язык: 60-100%	5	5
		40-49%	3	
		Гуманитарный, Естественно-научный цикл: 80-100%	5	
		70-79%	4	
		60-69%	3	

		40-59%	2	
		Музыка, Физическая культура, ОБЖ:		
		80-100%	4	
		50-79%	3	
	К2 Результативность учебной деятельности по независимой внешней оценке обучающихся (административные, районные, региональные срезы, независимое тестирование): количество учащихся (в %) на «4» и «5».	60-100%	5	5
		50-59%	4	
		40-49%	3	
	К3 Результаты ГИА: Количество выпускников 9-х и 11-х (12-х) классов с результатами ГИА выше среднего по району	1 выпускник	1 балл, устанавливается сроком на 1 год	5
2. Уровень внеучебной деятельности	К4 Достижения обучающихся в предметных олимпиадах: количество победителей, призеров	Уровень Лицея: 1 учащийся	1	15
		Районный и муниципальный уровни: 1 учащийся	3, срок – 1 год	
		Региональный уровень: 1 учащийся	5, срок – 1 год	
		Федеральный уровень: 1 учащийся	10, срок – 1 год	
		Международный уровень: 1 учащийся	15, срок – 1 год	
	К5 Количество участников (в %) в олимпиадах, конкурсах на коммерческой основе	50-100%	5	5
		30-49%	2	
К6 Участие в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях: количество участников, победителей, призеров	Уровень Лицея	2	10	
	Районный и муниципальный уровни	3		
	Региональный и Федеральный уровни	5		
	Международный уровень	10		
3. Профессиональные достижения	К7 Проведение мастер-классов, открытых уроков	Количество мероприятий	1 балл за каждое	1
	К8 Наставничество	Количество учителей	3 балла за каждого	3

	К9 Участие в работе педагогического Совета, методических объединений	Количество выступлений	1 балл за каждое	1
	К10 Наличие авторских программ, методических разработок, публикаций	Количество работ	2 балла за каждое, срок -1 год	2
	К11 Признание профессионализма учителя	Количество грамот, благодарственных писем, дипломов	1 балл за каждое	1
	К12 Участие в работе предметных комиссий, комиссии Лицея	Наличие приказов, протоколов предметных комиссий	0,5 балла за каждый час выполнения доп. к плановой части работы	5
	К13 Подготовка к ГИА в 9-х и 11(12)-х классах	Количество классов (по пед. нагрузке): математика и русский язык	2 балла за каждый класс, срок – 1 год	6
		остальные предметы	1 балл, срок – 1 год	
	К14 Углубленное преподавание предмета	Количество параллелей с преподаванием на профильном уровне (по пед. нагрузке)	1 балл за каждую, срок – 1 год	3
	К15 Преподавание предмета по ФГОС. Апробация новых учебных программ	Количество параллелей с преподаванием по ФГОС (по рабочей программе)	2 балл за каждую, срок – 1 год	2
	К16 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Дополнительное высшее образование, дополнительные образовательные программы	5 баллов на время обучения	5
		Курсы повышения квалификации, переподготовки, экспертов	3 балла за каждый курс, срок – 1 год	
	К17 Работа с документацией: классные журналы, отчеты, ведение электронного журнала	Отсутствие замечаний в справках	2	6
		Своевременная сдача данных и документации (отчеты, анализы)	2	
		Своевременное заполнение бумажного и электронного журналов	2	
	К18 Исполнительская дисциплина:	Качественное дежурство по Лицею	1	2
		Регулярно посещение	1	

		мероприятий по плану Лицея		
	K19 Подготовка внеклассных мероприятий	Подготовка сценариев, оформление мероприятий	3 балла за каждое	3
	K20 Уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, учителей по поводу конфликтных ситуаций	1	1
4. Классное руководство	K21 Качество внеклассной деятельности: участие класса в мероприятиях лицея, района и т.д.	Количество мероприятий	1 балл за каждое	2
	K22 Профилактическая работа с «трудными» учащимися	Наличие протоколов, бесед, родительских собраний	1	3
		При наличии положительной динамики	3	
	K23 Организация экскурсий, походов, посещение музеев, театров	Наличие приказов, фото- и видеоматериалов, отчетов в городе с выездом из города	1 3	4
	K24 Работа с документацией	Своевременная сдача отчетных данных и документации классного руководителя	2	2
	K25 Работа с документацией в 9-х или 11-х классах	По тарификации	2	2
	K26 Уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	1	1
ИТОГО максимум:				100

Критерии для расчета стимулирующих выплат для преподавателей специальных предметов

Критерий	Показатель	Расчет показателя	Баллы	Макс. балл
1. Уровень освоения обучающимися учебных программ	K1 Качество освоения учебных программ: количество учащихся (в %) на «4» и «5»	Живопись, Рисунок, Скульптура :		5
		60-100%	5	
		50-59%	4	
		40-49%	3	
		Композиция(жив,тон),		

		ОАК история искусств: 80-100% 70-79% 60-69% 40-59%	5 4 3 2	
	К2 Результативность учебной деятельности по независимой внешней оценке обучающихся (административные, районные, региональные срезы, независимое тестирование): количество учащихся (в %) на «4» и «5».	60-100% 50-59% 40-49%	5 4 3	5
	К3 Результаты поступления в художественные ВУЗы: Количество выпускников 11-х (12-х) классов ,поступивших в ВУЗы	1 выпускник	1 балл, устанавливается сроком на 1 год	5
2. Уровень внеучебной деятельности	К4 Достижения обучающихся в предметных олимпиадах: количество победителей, призеров	Уровень Лицея: 1 учащийся	1	15
		Районный и муниципальный уровни: 1 учащийся	3, срок – 1 год	
		Региональный уровень: 1 учащийся	5, срок – 1 год	
		Федеральный уровень: 1 учащийся	10, срок – 1 год	
		Международный уровень: 1 учащийся	15, срок – 1 год	
К5 Количество участников (в %) в олимпиадах, конкурсах на коммерческой основе	50-100% 30-49%	5 2	5	
К6 Участие в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях: количество участников, победителей, призеров	Уровень Лицея	2	10	
	Районный и муниципальный уровни	3		
	Региональный и Федеральный уровни	5		
	Международный уровень	10		
3. Профессиональные достижения	К7 Проведение открытых уроков	Количество мероприятий	1 балл за каждое	1
	К8 Наставничество	Количество учителей	3 балла за каждого	3
	К9 Участие в работе педагогического Совета, методических объединений	Количество выступлений	1 балл за каждое	1
	К10 Наличие авторских программ, методических разработок, публикаций	Количество работ	2 балла за каждое, срок -1 год	2
	К11 Признание профессионализма учителя	Количество грамот, благодарственных писем,	1 балл за каждое	1

		дипломов		
	K12 Участие в работе предметных комиссий, комиссии Лицея	Наличие приказов, протоколов предметных комиссий	0,5 балла за каждый час выполнения доп. к плановой части работы	5
	K13 Проведение выездных практик	Руководитель практики.Количество детей (по приказу):	2 балла за 5 человек, срок – 1 год	6
		Воспитатель и преподаватель	1 балл, срок – 1 год	
	K14 Углубленное преподавание предмета	Количество параллелей с преподаванием на профильном уровне (по пед. нагрузке)	1 балл за каждую, срок – 1 год	3
	K15 Преподавание предмета по ФГОС. Апробация новых учебных программ	Количество параллелей с преподаванием по ФГОС (по рабочей программе)	2 балл за каждую, срок – 1 год	2
	K16 Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Дополнительное высшее образование, дополнительные образовательные программы	5 баллов на время обучения	5
		Курсы повышения квалификации, переподготовки, экспертов	3 балла за каждый курс, срок – 1 год	
	K17Работа с документацией: классные журналы, отчеты, ведение электронного журнала	Отсутствие замечаний в справках	2	6
		Своевременная сдача данных и документации (отчеты, анализы)	2	
		Своевременное заполнение бумажного и электронного журналов	2	
	K18 Исполнительская дисциплина:	Качественное дежурство по Лицею	1	2
		Регулярно посещение мероприятий по плану Лицея	1	
	K19 Подготовка внеклассных мероприятий	Подготовка конкурсов, выставок, оформление мероприятий	3 балла за каждое	3
	K20 Уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, учителей по поводу конфликтных ситуаций	1	1
4. Методическая работа	K21 Написание учебно-методической литературы	Количество программ	1 балл за каждое	2
	K22 Выступление на педагогических,	Наличие протоколов, публикаций, видео и	1	3

	творческих семинарах, симпозиумах, конференциях	фото То же международного уровня	3	
	K23 Организация экскурсий, походов, посещение музеев, театров	Наличие приказов, фото- и видеоматериалов, отчетов в городе с выездом из города	1 3	4
	K24 Работа с документацией	Своевременная сдача отчетных данных и документации классного руководителя	2	2
	K25 Работа с документации в 9-х или 11-х классах	По тарификации	2	2
	K26 Уровень решения конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	1	1
ИТОГО максимум:				100

Критерии для расчета стимулирующих выплат для воспитателей интерната

Критерий	Показатель	Расчёт показателя	Балль	М аксимальный балл
1. Обеспечение и контроль жизнедеятельности и воспитанников	K1. Результативность деятельности воспитателя, положительная динамика допущенных обучающимися нарушений (5 параметров): - режима интерната, -общественного порядка, - опоздания на учебные занятия, -непосещение учебных занятий без уважительных причин, -самовольный уход из Лицея	-ниже -на том же уровне -выше (за каждый параметр)	3 2 0	14
	K2. Проведение собраний, бесед по правилам проживания, режима интерната, правилам дорожного движения, пожарной безопасности, техники безопасности	При наличии протоколов собраний, бесед с подписями учащихся	1 (за каждое)	2
2. Сохранность жизни и здоровья обучающихся. Обеспечение здоровьесберегающих технологий	K3. Прогулки, подвижные игры; беседы о здоровье; выпуски газет (листочков) о здоровом образе жизни	-наличие отчетов, протоколов, фото- и видеоматериалов	3 (за каждое)	10
	K4. Отсутствие зафиксированных случаев хранения недозволенных и запрещенных предметов и веществ	-да -нет	2 0	
	K5.Отсутствие фактов травматизма учащихся	-да -нет	2 0	
	K6. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений общего пользования интерната	-да -нет	3 0	12
K7. Заполнение экрана санитарного состояния комнат	-да -нет	1 0		

	K8. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	-да -нет	3 0	
	K9. Отсутствие замечаний по соблюдению условий хранения продуктов питания	-да -нет	3 0	
	K10. Ведение журнала температурного режима холодильников	-да -нет	1 0	
	K11. Отсутствие случаев пищевого отравления по вине воспитателя	-да -нет	1 0	
	K12. Отметка о вызове врача, неотложной помощи	-да -нет	1 0	2
	K13. Отметка в журнале использования бактерицидной установки РБ-07 «Я-ФП»	-да -нет	1 0	4
	K14. Организация генеральных уборок в помещениях интерната	-да -нет	2 0	
3. Воспитательная функция.	K15. Профилактическая работа с «неуспевающими», с обучающимися с ослабленным здоровьем, с обучающимися с нарушением дисциплины и порядка проживания	-при наличии протоколов собраний, бесед с подписями учащихся; -при наличии положительной динамики	1 (за каждое) 3	6
	K16. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся	Наличие протоколов бесед, встреч, звонков	1 (за каждое)	4
	K17. Взаимодействие с работниками Лицея (завучами, классными руководителями, педагогом-психологом, соцпедагогом и др.)	При наличии протоколов собраний, бесед с подписями учащихся	1 (за каждое)	4
	K18. Анализ поведения и соблюдения режима интерната обучающихся, проживающих в интернате (за каждого обучающегося)	Наличие документации	1	4
	K19. Анализ успешности обучения обучающихся, проживающих в интернате (за каждого обучающегося)	Наличие документации	1	4
	K19. Анализ занятости обучающихся, проживающих в интернате, во внеурочное время (за каждого обучающегося)	Наличие документации	1	4
	K20. Социализация обучающихся: формирование навыков самообслуживания, обустройства быта, личной гигиены, умения «Жить» в коллективе	При наличии протоколов собраний, бесед с подписями учащихся	1 (за каждое)	4
	K21. Участие в проведении праздников, конкурсов, спортивных игр, тематических вечеров: - праздничное оформление интерната; - оформление тематических стендов; - посещение музеев, театров, проведение (сопровождение) экскурсий	Наличие приказов, отчетов, фото- и фидеоматериалов. - в интернате - в городе - с выездом из города	2 3 4	9
4. Организация различных форм отдыха в режиме внеурочного времени				
Профессиональные достижения	K22. Количество грамот, благодарственных писем, сертификатов, дипломов		1 (за каждое)	2

	К23. Повышение квалификации, профессиональной переподготовки, освоение дополнительных образовательных программ		3 (1 раз в год)	3
	К24. Отсутствие замечаний при оформлении справок		2	6
	К25. Своевременная сдача отчетных данных и документации		2	
	К26. Своевременная проверка электронных журналов успеваемости учащихся		2	
	К27. Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		3	3
	К28. Исполнительская дисциплина: - посещение общих собраний воспитателей - участие в общих мероприятиях интерната для воспитателей - своевременное информирование администрации Лицея о происшествиях, нарушениях, случаях массовых заболеваний		1 1 1	3
ИТОГО:				100

4.4.2. Работникам Лицея в пределах утвержденных ассигнований могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, напряжённость и интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда по решению Совета Лицея и/или по приказу директора Лицея.

4.4.3. Работникам из числа педагогического состава (преподавателям, учителям, воспитателям, заместителям директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе) устанавливается надбавка 15% к должностному окладу за специфику работы в Лицее.

4.4.4. Директору Лицея размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Лицея за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета. Премирование директора устанавливается с учетом результатов деятельности Лицея в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности Лицея за счет перечисляемых централизованных лимитов бюджетных обязательств в соответствии с Трудовым договором.

Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

4.4.5. Выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ носят стимулирующий характер.

4.4.6. Надбавки стимулирующего характера, установленные на период, выплачиваются за фактически отработанное время.

4.5. Материальная помощь

4.5.1. 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).

4.2.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме и оказывается не более трех раз в год.

4.6. Премирование работников

Работникам могут выплачиваться квартальные премии, премии по итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал (за год).

4.6.1 Основаниями для премирования являются:

- анализ результативности образовательного процесса;
- успешное выполнение методической работы;
- проведение особо значимых мероприятий;
- инновационная деятельность;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.

4.6.2. Размер премирования определяется приказом директора Лицея.

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

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

- к юбилейным датам;
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.