

Принято общим собранием
Работников учреждения
Протокол № 01 от 30.08.2024 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор
МБОУ «СОШ «Технический лицей»
И.А.Строева
Приказ № 130 от 02.09.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации


Л.Е.Шевченко
30.08.2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы Администрации города в
сфере образования - начальник управления общего
образования




Т.В.Волнистова

2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Технический лицей» города Обнинска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ «Технический лицей» (далее Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Калужской области от 2 июня 2008 года № 428-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных организаций», Закона Калужской области от 06 июля 2011 года № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» (с последующими изменениями и дополнениями), Письма Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и других нормативных документов (Постановлений, приказов).

1.2. Настоящее Положение определяет: порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, порядок расчёта окладов, порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера работникам, порядок и условия выплат материальной помощи работникам.

1.3. Отнесение должностей работников школы к квалификационным уровням и группам определяется в соответствии с законодательством РФ.

1.4. Все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством для работников общеобразовательных учреждений при оплате труда в соответствии с настоящим Положением сохраняются.

1.5. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом по Школе. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

2. Формирование фонда оплаты труда работников

2.1 Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется на основании нормативов финансирования учреждения, уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом среднегодового количества обучающихся по видам общеобразовательных программ. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Калужской области, Постановлениями Администрации г. Обнинска. Размер фонда оплаты труда может меняться в течении текущего года в пределах объема финансовых средств и в зависимости от объема предоставляемых услуг

Проверено зам. зам. директора (подпись)

школой. Изменения фонда оплаты труда в школе утверждаются приказом УОО Администрации города Обнинска. Фонд оплаты труда работников профессионального, допрофессионального обучения предпрофильного обучения системы дополнительного образования школы определяется за счет (муниципальных) средств городского округа «Город Обнинск» на текущий финансовый год, доведенного до Школы учредителем.

2.2. Школа в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат и надбавок, премий и других видов материального поощрения работников без ограничения их предельными размерами.

2.3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя Школы осуществляется органом местного самоуправления (учредителем образовательной организации) за счет отчислений из фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Порядок распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Школы, за исключением отчислений, состоит из базовой части и стимулирующей части. Доля стимулирующей части составляет не менее 22, но не более 40 % от фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части определяется школой самостоятельно и утверждается в штатном расписании.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы включая: административно-управленческий персонал, непосредственно осуществляющий педагогический персонал, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иные категории педагогических работников, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал, другие.

3.3. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс состоит из общей части и специальной части.

3.5. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов, и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей - фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

Порядок расчета оплаты неаудиторной занятости педагогических работников устанавливается Школой самостоятельно.

3.6. Доля специальной части от фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается не менее 30%.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации; - повышающие коэффициенты (за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы и за квалификационную категорию педагога.

3.7. Повышающий коэффициент за приоритетность и сложность предмета устанавливается Школой самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа, с учетом следующих показателей: - включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации; - дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования); - дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, вызванными спецификой предмета (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа); - специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета; - иные показатели.

3.8. При расчете оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс - количество часов по учебному плану в неделю переводится на количество учебных часов в месяц в каждом классе с коэффициентом - 4,2. Оплата работникам за замену учебных часов временно отсутствующих педагогических работников, производится в соответствии с их установленной квалификационной категорией.

3.9. Оклад директора учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из среднего оклада педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда. Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, определяются органом исполнительной власти Калужской области в сфере образования;

- расчет оклада директора Учреждения производится ежегодно на начало учебного года (01 сентября) на основании тарификации педагогических работников Учреждения.

- для расчета оклада директора Учреждения необходимо определить средний оклад педагогических работников Учреждения ($O_{ср}$), который определяется по формуле: $O_{ср} = \text{Сумма } (O_{ni}) / n$, где,

O_{ni} - оклад I - педагогического работника по данным тарификации на начало учебного года,

n - количество педагогических работников в Учреждении по данным тарификации на начало учебного года,

- в расчет $O_{ср}$ входят оклады и численность педагогических работников, работающих в Учреждении на основной должности, включая внутреннее совместительство, за исключением внешних совместителей.

Должности педагогических работников определяются на основании «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678.

К должностному окладу директора Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера: надбавка (доплата) за сложность и напряженность выполняемой работы, премии в пределах централизованного фонда

3.10. Оклад заместителей директора Школы, устанавливается директором самостоятельно в размере от 70 до 90 % оклада руководителя учреждения.

3.11. Оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (далее – советника) устанавливается на 10-50% ниже оклада директора учреждения. На начало учебного года (1 сентября) оклад советника включается в тарификацию от оклада директора по состоянию на 31 августа текущего года.

В случае изменения оклада советника в течении учебного года на основании приказа директора, работник уведомляется не позднее, чем за два месяца до наступления этих изменений (ст. 74 ТК РФ).

3.12. Оклад работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы, рассчитываются в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей», с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом выполняемого объема работ в пределах базовой части ФОТ.

3.13. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в Школе, направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.14. Индексация окладов работников школы проводится на основании решения органов власти Калужской области.

3.15. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4. Расчет оплаты за неаудиторную занятость

4.1. Оплата за неаудиторную занятость педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет не более 15% от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

4.3. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом; работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

4.4. Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с отстающими детьми; дополнительная внеурочная деятельность: лабораторно-практическая деятельность с учащимися, организация работы по робототехнике;
- организация и проведение соревнований, конкурсов, смотров, постановок, выставок, творческих мероприятий, направленных на развитие личности; профориентационная работа по предмету, организация и проведение экскурсий, информационно-коммуникативная работа со школьниками;
- работа с одаренными детьми, написание ими работ, рефератов, подготовка выступлений детей, контроль качества знаний учащихся, подготовка учащихся к олимпиадам, научно-практическим конференциям;
- методическая работа, научно-методическая работа руководство предметными кафедрами, методическими, научно-методическими объединениями; ведение научного общества уч-ся по предмету;
- организация работы по внедрению ФГОС; Разработку, внедрение и освоение информационных технологий;
- заведование элементами инфраструктуры учреждения (кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, лабораториями. Формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

4.5. Оплата за неаудиторную занятость может определяться одновременно по нескольким направлениям работы видам деятельности и оформляться в часах, либо выражаться в процентном отношении, либо в абсолютных размерах, сумма суммируется.

4.6. Оплата за неаудиторную занятость, оформляется приказом по школе и включается в расчет оклада работника, осуществляющего учебный процесс.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором Школы в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и настоящего Положения.

5.2. Выплаты компенсационного характера педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, выплачиваются из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.

5.3. Выплаты компенсационного характера остальным категориям сотрудников Школы выплачиваются в пределах средств базовой части фонда оплаты труда данной категории работников.

5.4. Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при условии проведения Специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ст. 147 ТК РФ).

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с учетом статьи 149 ТК РФ):

5.5.1. Доплаты работникам, предусмотренные статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся за следующие виды работ:

- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- совмещение профессий (должностей).

Конкретный размер выплат устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделенного на эти цели, по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ), фиксируется в трудовом договоре с работником (подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору), оформляется приказом директора школы.

Размеры доплат могут устанавливаться в процентном отношении от должностных окладов или в виде фиксированной суммы и максимальными размерами не ограничены (исходя из финансовых возможностей Школы).

При уменьшении объема работы доплаты могут быть уменьшены или отменены.

5.5.2. Выполнение сверхурочной работы - в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

5.5.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

5.5.4. За работу в ночное время - в размере 40% от тарифной ставки (оклада) заработной платы за каждый час работы в ночное время.

6. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу

6.1. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются директором лицея в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются в пределах специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей не менее 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.

6.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. За квалификационную категорию педагога в размере:

1,09 – для педагогических работников, подтвердивших соответствие занимаемой должности по результатам аттестации (в случае увольнения педагогического работника и трудоустройства его в ту же образовательную организацию в течение 5-летнего срока со дня принятия решения аттестационной комиссией за работником сохраняется подтверждение соответствия занимаемой должности по результатам аттестации);

1,18 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,35 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

6.3.2. Коэффициент за приоритетность и сложность предмета устанавливается по балльной системе следующим образом:

Баллы	Коэффициент
Сумма баллов больше 5	1,2
Сумма баллов больше 3, но не больше 5	1,15
Сумма баллов больше 2, но не больше 3	1,1
Сумма баллов больше 1, но не больше 2	1,05
Сумма баллов не больше 1	1

6.3.2.1. Расчет коэффициента за приоритетность и сложность предмета осуществляется по следующим показателям:

Предмет	Государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации по профессии (квалификационный экзамен)	Сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества лабораторных работ (необходимость подготовки лабораторного оборудования), проведение исследований, чертежей, контурных карт, проектов	Неблагоприятные условия труда педагога	Общие требования по охране труда и здоровью обучающихся (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, возрастные особенности учащихся)	Сумма	Коэффициент
Предметы начальной школы*					5	1,15
Русский язык и литература. Родной язык (русский) язык. Родная литература (русская).	2	1	1	3	6	1,2
Иностранные языки	1	1	1	1	3	1,1
Математика. Алгебра. Алгебра и начала математического анализа, Геометрия. Вероятность и статистика. Практикум по решению математических задач.	2	1	1	3	6	1,2
История. Обществознание. Экономика и основы предпринимательства. Основы права	1	1	1	0,5	2,5	1,1
География. География человеческой деятельности. Физика. Избранные вопросы физики. Астрономия	1	1	1	1	2	1,05
Химия	1	1	1	1	6	1,2
Биология	1	1	1	0,5	3,5	1,15
Информатика и ИКТ, ИКТ	1	1	1	1	7	1,2
Технология: компьютерное делопроизводство	1	1	1	1	7	1,2
Основы документоведения		1	1	1	6	1,2
Черчение и компьютерная графика		1	1	1	3	1,1
Труд (технология)			1	1	3	1,1
Индивидуальный проект			1	1	3	1,1
Музыка. Изобразительное искусство. ОРКСЭ (ОМРК, ОПК), ОДНКНР					0	1
Физическая культура. Шахматы				1	1	1
Основы безопасности и защиты Родины					0	1

* Коэффициент, указанный в таблице для учителей начальных классов, устанавливается независимо от того, преподают ли они физическую культуру, музыку, ИЗО или нет. Коэффициент для учителей физической культуры, музыки, ИЗО, преподающих в начальных классах, устанавливается только с учетом показателей по данному предмету.

Показатели таблицы оцениваются в баллах по следующим основаниям:

Государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ и/ или в других формах независимой аттестации.	2 балла – предмет обязателен для сдачи в рамках государственной (итоговой) аттестации или в других формах независимой аттестации; 1 балл – предмет входит в перечень предметов по выбору, сдаваемых в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации;
Аттестация по профессии	1 балл – наличие квалификационного экзамена по профессии
Сложность подготовки к занятиям	1 балл – большая информационная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников;
Проведение лабораторных работ	1 балл – требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования;
Неблагоприятные условия труда педагога	1 балл – дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, вызванными спецификой предмета;
Проверка тетрадей, чертежей, контурных карт	3 балла – проверка высокой трудоемкости, 1 балл – проверка средней трудоемкости, 0,5 балла – выборочная проверка тетрадей, 0 баллов – не требуется;
Особые требования по охране труда и здоровья	1-2 балла – обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, возрастные особенности учащихся
Выпуск готовой продукции	1 балл

6.3.3. Повышающий коэффициент по иным показателям:

П О К А З А Т Е Л И		коэффициент
1. Класс не делится на группы		1
2. Повышающий коэффициент при делении класса на группы (по предмету, специфика программы которого предусматривает деление класса). Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: $k = \text{численность учеников в классе (без детей на индивидуальном обучении)} / \text{численность учеников в группе} \leq 2$. При расчете производится округление до сотых долей после запятой.		До 2
3. Дополнительное образование		1 - 2
4. Повышающий коэффициент педагогическим работникам осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей с ОВЗ, детей инвалидов, детей, нуждающихся в данной форме обучения на определенный период		20
5. Повышающий коэффициент за работу в коррекционных (компенсирующего обучения) классах в Учреждении		2,5
6. Повышающий коэффициент воспитателю при работе в коррекционном классе (класс КРО, КО)		20%

¹**Примечание:** При наличии нескольких оснований для установления повышающего коэффициента, предусмотренных пунктом 6.3.3., педагогическому работнику по каждому показателю устанавливаются коэффициенты, которые затем последовательно перемножаются. Произведение указанных коэффициентов дает исковый единый показатель.

6.4. При расчете оклада педагогического работника выводится единый показатель повышающего коэффициента (К) посредством умножения коэффициента таблицы пункта 6.3.2 на общий коэффициент таблицы пункта 6.3.3.

7. Выплаты материальной помощи для всех работников Школы:

7.1. Материальная помощь работникам выплачивается за счет экономии средств по фонду оплаты труда Школы, а также за счет дополнительных финансовых средств (от приносящей доход деятельности, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц).

7.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

7.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- в случае смерти сотрудника;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с оказанием работника в трудной жизненной ситуации;
- в связи с регистрацией брака, рождением ребенка.

7.4. Материальная помощь выплачивается в размере от 1000 руб. до одного оклада работника. В исключительных случаях из разных источников финансирования до 5-ти окладов в связи со смертью близких родственников, либо проживающих вместе (родители, дети), в случае смерти сотрудника.

7.5. Материальная помощь выплачивается с учетом мнения выборного профсоюзного органа и приказом по Школе.

8. Выплаты из средств от приносящей доход деятельности

8.1. Средства, полученные Школой от приносящей доход деятельности, являются дополнительным источником финансирования их средств.

8.2. Работникам могут быть установлены следующие виды оплаты и выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности:

- заработная плата;
- компенсационные и стимулирующие выплаты;
- материальная помощь.

Стимулирующие выплаты распределяются по Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа «Технический лицей» города Обнинска.