

Воронеж – 2015 г.

1. Общие положения.

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 4 (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;
- решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. N 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

- решением Воронежской городской Думы от 23.09.2009 № 269-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж»;
- решением Воронежской городской Думы от 18.09.2013 №1269-Ш «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж»;
- решением Воронежской городской Думы от 18.09.2013 №1270-Ш «О внесении изменений в отдельные решения Воронежской городской Думы»;
- решением Воронежской городской Думы от 23.09.2009 № 269-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж»;
- решением Воронежской городской Думы от 25.12.2013 N 1384-Ш «О внесении изменений в решение Воронежской городской Думы от 18.09.2013 N 1269-Ш «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж»;
- постановлением администрации городского округа город Воронеж Воронежской области от 19.02.2014 г. № 102;
- приказом Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 30.12.2014 г. № 158 «Об утверждении методики расчета размера субвенции местным бюджетам и порядка расчета норматива финансирования общеобразовательных организаций в части обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования в муниципальных общеобразовательных организациях Воронежской области»;
- Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 4.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей № 4 (далее – общеобразовательное учреждение – ОУ) за счет средств областного бюджета и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников ОУ, в том числе руководителя и его заместителей.

1.2. Профессионально-квалифицированные группы и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих – на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников ОУ формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета и представительного органа работников;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы

времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение вступает в силу с момента подписания приказа директора ОУ о его утверждении.

2. Формирование фонда оплаты труда ОУ.

Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств ОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых ОУ, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности ОУ.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = \frac{S \times Ks \times (1 - Уч.р.)}{B}$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда ОУ;

S – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг;

Ks – коэффициент увеличения субвенции (субсидии) при достижении показателей качества реализации образовательных программ (предоставления услуг), закреплённых в муниципальном задании.

Данный коэффициент может быть применён при организации региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций, для организаций, имеющих лучшие показатели при рейтинговании (количество организаций, по отношению к которым может быть применён данный коэффициент, устанавливается приказом Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области). Для остальных общеобразовательных организаций $K_s = 1$.

$Уч.р$ – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных программ;

B – коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

3. Распределение фонда оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ΦOT_{δ}) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}).

$$\Phi OT_{oo} = \Phi OT_{\delta} + \Phi OT_{cm}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{oo} \times Ш,$$

где:

$Ш$ – стимулирующая доля ΦOT_{oo} .

Стимулирующая доля ΦOT_{oo} должна составлять на 1 сентября 2015 года не менее 30%.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей ОУ, педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, служащих и складывается из:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{yep} + \Phi OT_{mob}$$

где:

ΦOT_{ayn} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ΦOT_{nn} – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

ΦOT_{yep} – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{мон}}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

3.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$$\Phi OT_y = \Phi OT_{\text{аз}} + \Phi OT_{\text{наз}} + B_{\text{кх}},$$

где:

$\Phi OT_{\text{аз}}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$\Phi OT_{\text{наз}}$ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

$B_{\text{кх}}$ – выплаты компенсационного характера.

При этом:

$\Phi OT_{\text{аз}}$ – не более 90%,

$\Phi OT_{\text{наз}}$ – не менее 10%.

3.4. Директор формирует и утверждает штатное расписание ОУ в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (в общем фонде оплаты труда не может превышать 12% на 1 сентября 2015 года¹).

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;
- ОУ имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);
- ОУ работает в двухсменном режиме.

¹ В случае если на момент принятия локального акта образовательной организацией доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда на 1 сентября 2015 года должна быть не менее 70%².

3.5. Оплата труда работников ОУ производится на основании трудовых договоров между директором и работниками.

4. Оплата труда работников ОУ (кроме педагогических работников).

Оплата труда работников ОУ (кроме педагогических работников) состоит из:

- оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

Должностные оклады работников ОУ, занимающих должности служащих и оклады по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с решением Воронежской городской Думы от 23.09.2009 № 269-П «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж».

5. Расчет заработной платы педагогических работников.

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников ОУ определяется по следующей формуле: $Zn = Od + K + C + B_{cx}$,

где:

Zn – месячная заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле: $Od = B \times K_n$,

где:

B – должностной оклад (ставка заработной платы) по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников;

² В случае если на момент принятия локального акта образовательной организацией доля фонда оплаты труда педагогических работников будет больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к должностному окладу (ставке заработной платы) в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является должностной оклад (ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы педагогических работников выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

**Размеры постоянных повышающих надбавок учителям
к должностному окладу от ставки заработной платы,
штатным сотрудникам от нагрузки**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _n	Примечания
1. Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории			Коэффициент за квалификационную категорию исчисляется исходя из квалификации по профилю подготовки, соответствующей занимаемой должности. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: – длительный отпуск до года; – заграничная командировка; – длительное лечение (более 6 месяцев); – в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.
1.1	высшая квалификационная категория	1,4	
1.2	первая квалификационная категория	1,2	
1.3	вторая квалификационная категория	1,1 ³	
2. Административно-управленческому персоналу, при наличии квалификационной категории			После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.
2.1	высшая квалификационная категория	1,3	
2.2	первая квалификационная категория	1,2	
3. Педагогическим работникам, за стаж непрерывной работы (выслугу лет) при стаже:			Надбавка исчисляется: – педагогическим работникам, для которых МБОУ лицей № 4 является основным местом работы, по основной должности. В стаж непрерывной работы включается: – время работы в данной организации; – время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; – время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; – для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в ОУ. В стаж непрерывной работы включается: – время работы в данной организации; – время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; – время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; – для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в ОУ.
3.1	от 3 до 5 лет	1,02	
3.2	от 5 до 10 лет	1,03	
3.3	от 10 до 15 лет	1,05	
3.4	свыше 15 лет	1,07	
4. Административно-управленческому персоналу за стаж непрерывной работы (выслугу лет) при стаже:			
4.1	от 3 до 5 лет	1,02	
4.2	от 5 до 10 лет	1,03	
4.3	от 10 до 15 лет	1,05	
4.4	свыше 15 лет	1,07	

³ Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена в соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

5. Заместителям директора и педагогическим работникам, за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:			
5.1	при наличии ученой степени доктора наук по профилю ОУ и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1,2	
5.2	при наличии ученой степени кандидата наук по профилю ОУ и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1,1	
5.3	при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1,2	
5.4	при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1,1	
6. Молодым специалистам всех категорий, кроме младшего обслуживающего персонала (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных ОУ либо ОУ высшего образования по профилю деятельности:			<p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в ОУ со дня заключения трудового договора.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в ОУ (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в ОУ в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.</p>
6.1	с ОУ;	1,2	
6.2	с ОУ (при наличии диплома с отличием);	1,25	
7. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).			1,2
8. Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.			1,2
9. Педагогическим работникам и специалистам за работу в лицеях и гимназиях.			1,05
10. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы.			2,0

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в ОУ.

Размер должностного оклада учителей определяется по следующей формуле:

$$O_d = O_{аз} + O_{наз},$$

где:

O_d – должностной оклад учителя;

$O_{аз}$ – оплата за аудиторную занятость;

$O_{наз}$ – оплата за неаудиторную занятость.

5.4.1. Расчёт заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{аз} = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{H_{чс}} \times K_{пр} \times K,$$

где:

B – оклад по ПКГ

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Φ_n – фактическая учебная нагрузка в неделю;

$H_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18ч. – учителям 1-11 классов);

$K_{пр}$ – коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом:

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше 3	1,15
2.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2	1,10
3.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1	1,05
4.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1	1,00

K_{np} вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета согласно таблице:

№ п/п	Предметы	Показатели					Сумма баллов	Значение <i>K_{np}</i>	
		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради			ТБ
1.	Начальная школа, до ставки		1			2		3	1,1
2.	Русский язык	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
8.	География, природоведение, экология	1	0,5			1		2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
11.	Биология	1	0,5	1				2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0,5	1
14.	Черчение		0,5			1		1,5	1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
16.	Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
17.	Музыка		0,5					0,5	1
18.	ОБЖ		0,5					0,5	1

Показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

ЕГЭ– участие предмета в ЕГЭ

(2 – обязательный, 1 – по выбору, 0 – нет);

Подготовка– сложность подготовки к занятиям

(большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов)

(1;0,5);

Лабораторные– требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования

(1;0);

Условия– неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика) (1;0);

Тетради– проверка тетрадей

(2– проверка высокой трудоемкости, 1 – проверка средней трудоемкости, 0 – не требуется);

ТБ– особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

Факультативные занятия, элективные курсы, занятия на дому, специальные курсы приравниваются к учебным предметам.

С учетом специфики основной образовательной программы ОУ в расчёт коэффициента особенности предмета могут быть введены как другие учебные предметы (курсы, учебные модули), так и дополнительные показатели (проведение учителем консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, реализация проектов и др.).

Числовые значения показателей особенностей предметов в ОУ устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

В пределах фонда оплаты труда в ОУ учителям могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах и группах (в том числе при реализации индивидуальных учебных планов), за дистанционное обучение и др.

К– индивидуальный коэффициент для ОУ, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}},$$

где:

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда ОУ;

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (*К*) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (*К*) меньше 1, то применяется (*К*) = 1.

5.4.2. Расчет заработной платы за неаудиторную занятость.

Расчет оплаты за неаудиторную занятость производится от средней стоимости 1 часа учебной работы с классом.

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом ($C_{\text{кл-час}}$) определяется по формуле:

$$C_{\text{кл-час}} = \frac{\Phi OT_{\text{аз}}}{Yn},$$

где:

$\Phi OT_{\text{аз}}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

Yn – фактический объём часов по учебному плану (с учетом деления на группы и объединения классов).

Оплата за неаудиторную занятость ($O_{\text{наз}}$) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в ОУ, определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{наз}} = C_{\text{кл-час}} \times Yn_{\text{наз}},$$

где:

$Yn_{\text{наз}}$ – количество часов неаудиторной занятости.

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (Таблица 2), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в ОУ.

Таблица 2.

Примерные виды неаудиторной деятельности в условиях реализации ФГОС

№ п/п	Название	Ед. измерения, (час) кол-во затраченного времени	Аннотация
1.	Экскурсия	1–3	Посещение детьми объектов культуры, предприятий и т.д.
2.	Конкурс, олимпиада, турнир, соревнование	2–4	Создание конкурентной среды для предъявления каких-либо конкретных результатов
3.	Семинар, конференция	1–2	Среда позиционного обсуждения темы; представление результатов учебно-исследовательских проектов
4.	Индивидуальные занятия	1	Индивидуальная работа с учеником
5.	Консультация	1	Учащийся формулирует вопросы самостоятельно
6.	Он-лайн занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами.
7.	Постановка, репетиция, выступление	1 – 6	Подготовка коллективного публичного выступления
8.	Исследовательская практика	1 – 6	Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях
9.	Летняя школа	12–24	
10.	Проект	2 – 8	Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта.
11.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу ОУ.		

6. Расчет заработной платы директора ОУ.

6.1. Заработная плата директора ОУ формируется из должностного оклада, стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Zn_p = Od_p + C_p + Mn_o,$$

где:

Zn_p – заработная плата;

Od_p – должностной оклад;

C_p – выплаты стимулирующего характера;

Mn_o – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

6.2. Должностной оклад директора ОУ формируется на основе средней заработной платы педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившейся в общеобразовательных организациях городского округа город Воронеж за год, предшествующий расчетному, повышающего коэффициента, зависящего от группы оплаты труда, и повышающего коэффициента за наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград и почетных званий.

6.3. Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы директора и средней заработной платы работников ОУ устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 5, при выполнении условий, указанных в п. 3.4. настоящего Положения.

6.4. Должностной оклад директора ОУ рассчитывается по следующей формуле:

$$Od_p = CZn_{oo} \times K_{cot} \times K_{зв},$$

где:

Od_p – должностной оклад директора;

CZn_{oo} – средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж, сложившаяся в общеобразовательных организациях городского округа город Воронеж за год, предшествующий расчетному;

K_{cot} – коэффициент за группу оплаты труда;

$K_{зв}$ – коэффициент за ученую степень, ученое звание, государственные и ведомственные награды и почетные звания.

Средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж определяется по итогам организуемого

статистического наблюдения путем деления годового фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками организаций) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своей организацией.

Расчет средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций городского округа город Воронеж осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

6.5. Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются пять групп по оплате труда:

I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
1100 и свыше обучающихся в ОУ	от 825 до 1100 обучающихся в ОУ	от 550 до 825 обучающихся в ОУ	от 275 до 550 обучающихся в ОУ	274 и менее обучающихся в ОУ

Отнесение общеобразовательной организации к одной из 5-ти групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от количества обучающихся в ОУ на 5 сентября предшествующего года в соответствии с данными государственного статистического отчета форма N ОШ-1 «Сведения об учреждении, реализующем программы общего образования».

Группа по оплате труда директора ОУ определяется один раз в год и устанавливается на календарный год.

В случае капитального ремонта, за директором ОУ сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Устанавливаются следующие размеры коэффициента за группу оплаты труда руководителя:

1 группа – $K_{\text{гом}} = 2,5$;

2 группа – $K_{\text{гом}} = 2,3$;

3 группа – $K_{\text{гом}} = 2,1$;

4 группа – $K_{\text{гом}} = 1,9$;

5 группа – $K_{\text{гом}} = 1,7$.

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть изменен в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, который рассчитывается, исходя из условий соответствия доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала показателям, определенным в п. 2.3. настоящего Положения.

6.6. Коэффициент за ученую степень, ученое звание, государственные и ведомственные награды и почетные звания устанавливается в следующих размерах:

1,1 – при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;

1,05 – при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент устанавливается по одному из оснований со дня представления соответствующего документа, подтверждающего наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, награды.

6.7. Фонд стимулирования директора состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску, каждая из которых не превышает размера оклада директора.

Условием премирования директора является отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

Размер ежеквартальных премиальных выплат директору ОУ рассчитывается по следующей формуле:

$$C_p = \Phi OT_{стр(к)} \times K_{стр},$$

где:

C_p – размер ежеквартальных премиальных выплат директора;

$\Phi OT_{стр(к)}$ – плановый фонд стимулирования директора за квартал, который равен должностному окладу;

$K_{стр}$ – коэффициент стимулирования директора, рассчитываемый в зависимости от достижения ОУ показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности директора (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования общеобразовательных организаций⁴. Диапазон $K_{стр}$ устанавливается в пределах от 0,0 до 1,0 (Таблица № 3).

⁴ Заполнение показателей в единой системе рейтингования осуществляется 1 раз в год не позднее 31 ноября по итогам работы за учебный год.

Установленный размер коэффициента стимулирования директора сохраняется в течение календарного года.

Таблица 3.

**Значения коэффициента стимулирования директора ($K_{стр}$)
в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стр}$
1.	от 162,5 до 150	1,0
2.	от 149 до 140	0,95
3.	от 139 до 130	0,9
4.	от 129 до 120	0,85
5.	от 119 до 110	0,8
6.	от 109 до 100	0,75
7.	от 99 до 90	0,7
8.	от 89 до 80	0,65
9.	от 79 до 70	0,6
10.	от 69 до 60	0,55
11.	от 59 до 50	0,5
12.	от 49 до 40	0,45
13.	от 39 до 30	0,4
14.	ниже 30	0

6.8. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

6.9. Директору может выплачиваться премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере, не превышающем должностной оклад.

6.10. Выплаты стимулирующего и социального характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

6.11. В пределах фонда оплаты труда организации директору может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

– в связи с юбилейными датами (50 и 55 лет со дня рождения – для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения – для мужчин) – в размере до одного должностного оклада;

– при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, – в размере до 3 средних заработков;

– в связи со смертью членов его семьи (супруги, дети, родители) – в размере до одного должностного оклада.

7. Выплаты компенсационного характера.

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

7.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$$K = B \times Kp,$$

где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

Kp – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 4).

Таблица 4

Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение Кр
1.	Классное руководство (кроме вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,10
2.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
3.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
4.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10 – 0,3
5.	Общественная работа (не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации)	0,20
6.	Расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, согласно трудовому договору или дополнительному соглашению к трудовому договору	0,05 – 2,0

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в ОУ.

Учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачиваются пропорционально количеству обучающихся.

7.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Стимулирующие выплаты.

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании ОУ в целом.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в ОУ.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение № 1 к настоящему Положению) являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

Исходя из анализа достигнутых показателей, высчитывается общее количество баллов, набранных работником. Для определения денежного эквивалента, приходящегося на 1 балл, премиальный фонд категории, к которой относятся работник, делится на общую сумму баллов набранных всеми относящимися к данной категории.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при не выполнении или не своевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы ОУ;

- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

8.3. Премияльные выплаты распределяются в соответствии с рабочим регламентом (Приложение № 2 к настоящему Положению) и утверждаемым директором.

9. Выплаты социального характера.

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников ОУ и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

9.2. Работникам ОУ в соответствии с Уставом, коллективным договором по их заявлениям предусмотрена материальная помощь для каждой группы персонала из ее доли (при наличии средств) в следующих случаях:

- длительное лечение – до 5 000 руб.
- проведение операций, связанных с болезнью – до 3 000 руб.
- потеря близких родственников – до 5 000 руб.
- ущерб и потеря имущества – до 5 000 руб.
- тяжелое материальное положение – до 3 000 руб.

9.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости, в размере до 3-х среднемесячных заработных плат (при увольнении));
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (при достижении 50, 55 и более старшего возраста, кратного пяти) в размере до оклада по ПКГ.

10. Другие вопросы оплаты труда педагогических работников.

В ОУ предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и служащих.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям ОУ в соответствии с уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Директор в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Работнику ОУ может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) и его размере принимается директором с учетом мнения профсоюзного комитета и органа управления общеобразовательной организации, наделенного

соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

11. Порядок принятия и срок действия Положения об оплате труда и стимулировании.

Положение принимается на совместном заседании администрации ОУ в лице руководителя ОУ, Совета лица, представителя трудового коллектива в лице председателя первичной профсоюзной организации и представителей общественных организаций педагогов и вступает в силу на основании приказа руководителя.

12. Заключительные положения.

12.1.Срок действия данного положения не ограничен.

12.2.Положение может быть изменено в связи с изменением трудового законодательства и других обязывающих ОУ нормативно-правовых актов.