

## ПРИНЯТО

Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 1  
от 30.08.2022 г.

## СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления общего образования  
Администрации г. Обнинска  
«01» 09 2022 Т.В. Волнистова

## УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Гимназия»  
А.Е. Сухарев  
Приказ № 70 от 01.09.2022 г.

## СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МБОУ «Гимназия»  
Фыкина Т.В.  
от «01» 09 2022 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия» города Обнинска

## 1. Общая часть

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия» города Обнинска (МБОУ «Гимназия») (далее - Положение), разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ;
- Закон Калужской области от 07.05.2008 № 428-ОЗ "Об установлении региональной оплаты труда работников образовательных учреждений»;
- Закон Калужской области от 06.07.2011 № 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»;
- Закон Калужской области от 27 декабря 2006 года № 272-ОЗ «Об установлении нормативов обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях путем выделения субвенций местным бюджетам в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников в общеобразовательных учреждениях, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)»;
- Закон Калужской области от 09.10.1998 N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области";
- Постановление от 30.06.2003 г. № 41 Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказ Министерства образования и науки России 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, оговариваемый в трудовом договоре»;
- Письмо Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- иными нормативно-правовыми документами, в том числе Министерства образования и науки Калужской области, Правительства Калужской области, Администрации города Обнинска, регламентирующие вопросы организации труда и его оплаты.

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в МБОУ «Гимназия» на основе действующих нормативно-правовых актов Российской Федерации, Устава МБОУ «Гимназия».

1.3. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок расчёта окладов;
- порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда;
- порядок и условия назначения компенсационных выплат работникам МБОУ «Гимназия».

1.4. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, начальником Управления общего образования Администрации города Обнинска и утверждается директором МБОУ «Гимназия». Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

1.5. МБОУ «Гимназия» в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат и надбавок, премий и других видов материального поощрения работников.

## **2. Условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия**

2.1.1. Заработная плата работников МБОУ «Гимназия» включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учётом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп (должностей работников образования, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных профессий рабочих, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, должностей работников культуры, искусства и кинематографии);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (ПК).

### **2.2. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ)**

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ «Гимназия» осуществляет Управление общего образования Администрации города Обнинска в пределах объёмов финансовых средств на текущий год, определённых в соответствии с нормативами обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенции местным бюджетам, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников, учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий, оплату коммунальных услуг), определяемыми Законом Калужской области (далее – норматив), среднегодовым количеством обучающихся, поправочным коэффициентом для данного Учреждения, устанавливаемым Управлением общего образования Администрации города Обнинска (далее УОО Администрации г. Обнинска) в зависимости от объёма предоставляемых услуг МБОУ «Гимназия», а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом

финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации. Изменения фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия» утверждаются приказом УОО Администрации г. Обнинска.

2.2.2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ «Гимназия» осуществляется УОО Администрации г. Обнинска за счёт отчислений из фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия». Порядок и условия распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Обнинска, включая показатели эффективности, устанавливаются УОО Администрации г. Обнинска на основании соответствующих Постановлений Администрации города Обнинска.

2.2.3. Фонд оплаты труда МБОУ «Гимназия», за исключением отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений, состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

2.2.4. Доля стимулирующей части составляет не менее 22%, но не более 40 % от фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия». Размер стимулирующей части определяется МБОУ «Гимназия» самостоятельно и утверждается в штатном расписании.

2.2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор МБОУ «Гимназия», заместители директора и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики служебных помещений, дворники и др.) персонала МБОУ «Гимназия» и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп},$$

где ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.2.6. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала (ФОТпп) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

пп – доля базовой части ФОТпп, устанавливаемая образовательной организацией самостоятельно в размере не менее 70% для общеобразовательных школ.

2.2.7. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс).

Объем специальной части рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с},$$

где с - доля специальной части ФОТпп в размере, устанавливаемом МБОУ «Гимназия» самостоятельно, но не менее 30 процентов.

2.2.8. Специальная часть ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации;

- повышающие коэффициенты (за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МБОУ «Гимназия» и за квалификационную категорию педагога):

✓ порядок повышающих коэффициентов устанавливается Учреждением самостоятельно, повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность предмета установлены в

**Приложении № 1;**

- ✓ повышающие коэффициенты за квалификацию, соответствие занимаемой должности педагога установлены **Приложением № 2**.

Повышающий коэффициент за работу по предмету, специфика программы которого предусматривает деление классов на группы (информатика, технология, иностранный язык, физкультура 10-11 класс, профильные предметы), производится по формуле:

$$K_2 = Ч_{кл} / Ч_{гр} \leq 2,$$

где  $Ч_{кл}$  – численность учеников в классе;

$Ч_{гр}$  – численность учеников в группе.

В случае деления на подгруппы из 2-х и более классов в одной параллели повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$K_2 = \frac{Ч_{кл1} + Ч_{кл2} + Ч_{кл3} \dots + Ч_{клп}}{Ч_{гр}} \leq 2.$$

В соответствии с основной образовательной программой соответствующего уровня образования при делении параллели на две (три) группы по профильным предметам повышающий коэффициент равен 2.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей с ОВЗ, детей - инвалидов, детей, нуждающихся в данной форме обучения на определенный период, устанавливается приказом директора МБОУ «Гимназия».

2.2.9. Объем общей части рассчитывается по формуле:

$$ФОТо = ФОТпп - ФОТс$$

2.2.10. 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 –  $ФОТ_{аз}$ ), а также часов неаудиторной занятости –  $ФОТ_{нз}$ .

Фонд неаудиторной занятости рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{нз} = ФОТо \times нз,$$

где  $нз$  – доля  $ФОТо$  в размере, устанавливаемом МБОУ «Гимназия» самостоятельно, но не более 15%.

Порядок расчёта оплаты неаудиторной занятости педагогических работников устанавливается МБОУ «Гимназия» самостоятельно.

Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- проведение учителем консультаций и дополнительных занятий с обучающимися. В том числе работа с одарёнными и слабоуспевающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям, государственной итоговой аттестации;
- подготовка и проведение собраний родителей (законных представителей) обучающихся;
- заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками;
- руководство Методическим советом, методическими кафедрами;
- разработка дидактических материалов, рабочих программ, контрольно-измерительных материалов, проектов, методических рекомендаций;
- ведение электронного журнала;
- осуществление дополнительного образования детей.

Объем  $ФОТ_{аз}$  рассчитывается по формуле:

$$ФОТ_{аз} = ФОТо - ФОТ_{нз}$$

2.2.11. Экономия по фонду оплаты труда, образованная за счёт окладов, специальной части фонда оплаты труда, от неаудиторной занятости, направляется на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам МБОУ «ГИМНАЗИЯ».

### 2.3. Порядок расчёта окладов работников МБОУ «Гимназия»

2.3.1. Оклад педагогического работника ( $Оп$ ), непосредственно осуществляющего учебный процесс в МБОУ «Гимназия» рассчитывается по формуле:

$$Оп = Стп \times У \times Чаз \times К \times А + Днз,$$

где  $Стп$  – расчётная стоимость ученико-часа (руб/ученико – час);

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чан – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы в общеобразовательном учреждении;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

Если педагогический работник ведёт несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету и классу.

2.3.2. Для расчёта оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, используется показатель: количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе. В связи с тем, что учебный план формируется исходя из недельной нагрузки обучающихся, количество часов в неделю переводится на количество часов в месяц в тарификации. Для этого к количеству часов по предмету, установленному по учебному плану, применяется коэффициент 4,2.

2.3.3. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается МБОУ «Гимназия» самостоятельно в пределах объёма части фонда оплаты труда аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз). При расчёте 1 ученико-часа учитывается уровень финансового обеспечения МБОУ «Гимназия» в текущем финансовом году. Стоимость 1 ученико – часа утверждается приказом директора МБОУ «Гимназия».

Стоимость 1 ученико - часа (руб./ученико - час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a5 \times v5 + a6 \times v6 + a7 \times v7 + \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52},$$

где Стп - стоимость 1 ученико - часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году.

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах; ...

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом; ...

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

При расчёте 1 ученико-часа учитывается деление класса на группы (по иностранному языку, информатике, технологии, физической культуре в 10-11 классах).

2.3.4. Оклад работников МБОУ «Гимназия», не указанных в данном Положении, устанавливается в соответствии с Законом 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» в действующей редакции.

2.3.4.1. Должностной оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается директором в размере 50 % от оклада директора МБОУ «Гимназия».

2.3.5. Работникам, оплата труда которых осуществляется за счёт приносящей доход деятельности, оклад устанавливается на основании приказа директора.

2.3.6. Индексация окладов работников проводится в соответствии с нормативными правовыми актами Калужской области.

2.3.7. Индексация окладов работников за счёт средств от приносящей доход деятельности может осуществляться в сроки и в размерах по пункту 2.3.6. на основании приказа директора.

2.3.8. Экономия по фонду оплаты труда, образованная за счёт окладов, специальной части фонда оплаты труда, от неаудиторной занятости, направляется на выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам МБОУ «Гимназия».

2.3.9. Оклад педагогического работника из средств от приносящей доход деятельности рассчитывается МБОУ «Гимназия» самостоятельно (с учетом сметы на оказание платных услуг).

Стоимость 1 академического часа может устанавливаться работникам, с учетом выполняемой работы, приказом директора на определенный срок.

### 3. Компенсационные и стимулирующие выплаты

#### 3.1. Компенсационные выплаты

3.1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.1.2. Выплаты компенсационного характера обеспечивают оплату труда в повышенном размере работникам МБОУ «Гимназия», занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- выполнение сверхурочной работы – в порядке и размерах, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) без освобождения от своей основной работы;

- доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.1.4. Специальная оценка условий труда рабочих мест проводится в соответствии с требованиями Федерального законодательства Российской Федерации.

#### 3.2. Стимулирующие выплаты

3.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия» (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат всем категориям работников МБОУ «Гимназия»:

- доплата за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы;
- доплата учителям физической культуры, ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу;
- доплата за выполнение функции классного руководителя;
- поощрительные выплаты;
- премии по результатам труда.

3.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда складывается из

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТстпп} + \text{ФОТ стувп} + \text{ФОТ стауп} + \text{ФОТ стмоп}$$

где ФОТ стпп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ стувп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТстауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТстмоп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.2.3. МБОУ «Гимназия» самостоятельно осуществляет распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.2.4. На стимулирование педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и учебно-вспомогательному персоналу направляется не менее 70% от стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия».

3.2.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются без ограничения их предельных размеров.

3.2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ «Гимназия» производятся в пределах финансовых средств, направленных на оплату труда, а также за счёт дополнительных финансовых средств (от приносящей доход деятельности, а также за счёт добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц), направленных школой на оплату труда работников.

3.2.7. Доплата за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы может устанавливаться работникам МБОУ «Гимназия» с учётом условий выполняемой работы на определенный срок, но не более чем на один учебный год в соответствии с **Приложением № 3**. Доплата за сложность и (или) напряжённость выполняемой работы устанавливается приказом директора.

3.2.8. Учителям физической культуры МБОУ «Гимназия», ведущим дополнительную сверх учебного плана физкультурно-спортивную работу, устанавливается доплата в размере 1 000 рублей в месяц.

3.2.9. Порядок, условия выплаты и размер доплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области в сфере образования и науки, а также согласно Постановлениям Правительства РФ, устанавливающим выплаты из средств федерального бюджета.

3.2.10. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и Региональным отраслевым соглашением по организациям образования Калужской области. Конкретные размеры поощрительных выплат работникам МБОУ «Гимназия» установлены в **Приложении № 5**.

3.2.11. Премия по результатам труда распределяется комиссией МБОУ «Гимназия» на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда). На основании протокола комиссии формируется приказ директора.

3.2.12. Порядок и условия премирования по результатам труда, включая показатели эффективности труда для всех категорий работников МБОУ «Гимназия», устанавливаются в **Приложении № 4**.

3.2.13. Премирование работников МБОУ «Гимназия» может производиться по итогам работы за год, за полугодие, квартал, месяц.

3.2.14. При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или в другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из изменённого размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.2.15. Для педагогических работников, имеющих почётные звания, выплаты регулируются в соответствии с Законом Калужской области.

#### **4. Материальная помощь**

4.1. Единовременная материальная помощь работникам может быть оказана в случае обстоятельств, определённых в **Приложении № 6**, по мотивированному заявлению работника, подаваемому на имя директора МБОУ «Гимназия».

## 5. Условия оплаты труда директора МБОУ «Гимназия» и его заместителей

5.1. Заработная плата директора школы и его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оклад директора школы ( $O_p$ ) устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из среднего оклада педагогических работников МБОУ «Гимназия» и группы оплаты труда по формуле:

$$O_p = O_{пер} \times K$$

где  $O_{пер}$  – средний оклад педагогических работников МБОУ «Гимназия», рассчитанный по результатам тарификации по состоянию на 01 сентября текущего года;

$K$  – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

5.3. Расчёт оклада директора МБОУ «Гимназия» производится ежегодно на начало учебного года (01 сентября) на основании тарификации педагогических работников МБОУ «ГИМНАЗИЯ».

5.4. Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей определяются органом исполнительной власти Калужской области в сфере образования.

$K$  – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций.

5.5. К должностному окладу директора МБОУ «Гимназия» устанавливаются выплаты стимулирующего характера: надбавка (доплата) за сложность и напряжённость выполняемой работы, премии в пределах централизованного фонда стимулирования руководителей. Решение о выплатах стимулирующего характера директору МБОУ «Гимназия» принимается Учредителем общеобразовательного учреждения по представлению Управления общего образования Администрации города Обнинска, устанавливается в Трудовом договоре или Постановлением.

5.6. К основному персоналу МБОУ «Гимназия» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели (ГПД) и т.п.)

5.7. Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством труда РФ.

5.8. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором в размере от 70 % до 90 % от оклада директора МБОУ «Гимназия».

5.9. Выплаты компенсационного характера директору школы его заместителям и советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

## 6. Тарификация

6.1. Тарификационный список учителей, педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД) и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, индивидуальному учебному плану и программам, из обеспеченности кадрами в школе и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на каждый учебный год (на 01 сентября).

6.2. Для расчёта 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;

6.3. Повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность предмета установлены в **Приложении № 1.**

6.4. В случае деления классов на группы и подгруппы повышающие коэффициенты рассчитываются согласно разделу 2 «Условия оплаты труда», подпункту 2.2.8. настоящего Положения.

6.5. Для целей осуществления тарификации на начало учебного года рассчитывать показатель по фонду оплаты труда по МБОУ «Гимназия» исходя из комплектования учащихся на

начало учебного года и нормативов на одного обучающегося на основании Закона Калужской области № 272-ОЗ от 27.12.2006 «Об установлении нормативов».

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

6.7. Доля фонда оплаты труда неаудиторной занятости педагогических работников устанавливается не более 15 %.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание ежегодно утверждается директором школы в пределах соответствующей части ФОТ.

7.2. В штатное расписание включаются все должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и младшего обслуживающего персонала имеющиеся в МБОУ «Гимназия».

7.3. Численный состав работников школы должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объёмов работ, установленных Учредителем.

7.4. Особенности оплаты труда в МБОУ «Гимназия»:

7.4.1. Оплата труда учителей (педагогов дополнительного образования, воспитателей (ГПД)) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.4.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 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».

7.4.3. При оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, при продолжении менее двух месяцев, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школе, используется почасовая система оплаты труда. В этом случае оплата производится только за фактически проведённые занятия. Если замещение отсутствующего работника осуществлялось свыше двух месяцев, то оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

## **8. Прочие выплаты**

8.1. В заработную плату работников МБОУ «Гимназия» могут включаться выплаты из средств местного бюджета на основании Постановления Администрации города Обнинска, а также Решений Обнинского городского собрания. Размер, сроки, порядок выплат устанавливаются вышеуказанными органами.

## Коэффициент за приоритетность и сложность предмета

Предмет	Повышающий коэффициент на базовом уровне	Повышающий коэффициент на предпрофильном и профильном уровне
Математика (алгебра и геометрия), физика, химия, русский язык и литература, астрономия, естествознание, Родная литература, Родной язык	1,2	1,35
Иностранные языки, информатика, биология, Общая биология	1,15	1,3
История, История России во времени	1,1	1,25
Обществознание, география, экономика, право, ОДНКНР	1,05	1,2

**Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу  
за квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности**

<b>Квалификационная категория, соответствие занимаемой должности</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>
Высшая квалификационная категория	1,35
Первая квалификационная категория	1,18
Соответствие занимаемой должности	1,09

Примечание:

1. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины).

2. По должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3. Выплата за квалификационную категорию назначается со дня вынесения решения квалификационной комиссией.

4. Квалификационная категория сохраняется за педагогически работником с учётом имеющейся квалификационной категории по истечении срока в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – не менее чем на один год; не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором учреждения.

5. Имеющаяся квалификационная категория за педагогическими работниками сохраняется в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6. Если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, руководствоваться при установлении квалификационной категории для другой должности педагогическому работнику Учреждения Приложением № 3 к Соглашению между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на соответствующий период.

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по

	основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

### 1. ДОПЛАТА ЗА СЛОЖНОСТЬ И (ИЛИ) НАПРЯЖЕННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ из 70% стимулирующей части ФОТ

*Устанавливаются для работников: Учитель, воспитатель, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЖ, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями*

№	Показатели	Предельный размер доплаты, руб.
1.1.	по системному использованию современных технических средств обучения, электронных ресурсов в образовательном и воспитательном процессе; по ведению электронных дневников, электронных журналов.	10 000
1.2.	по организации предпрофильной подготовки и профильного обучения; по организации сетевого взаимодействия по профориентационной работе, ранней профилизации обучающихся	10 000
1.3.	по подготовке, проведению мероприятий по внешней экспертизе качества подготовки обучающихся (ГИА, ВПР, НИКО, мониторинги)	10 000
1.4.	по организации деятельности с одаренными детьми (подготовка к олимпиадам, конкурсам, конференциям, исследовательская и проектная деятельность)	10 000
1.5.	по организации внеурочной деятельности, проведению мероприятий по направлениям развития личности, формированию у уч-ся здорового и законопослушного образа жизни	10 000
1.6.	по руководству научного общества учащихся, ШМО; работы на пункте проведения экзаменов (ЕГЭ, ГИА, ГВЭ), по наставничеству; по участию в работе городских комиссий	10 000
1.7.	по подготовке и участию в демонстрационных опытах, проводимых на уроках	5 000
1.8.	по систематическому ведению банка данных детей, охваченных различными видами контроля	3 000
1.9.	по проведению коррекционно-развивающей работы с детьми девиантного поведения	10 000
1.10.	по использованию современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария	5 000
1.11.	по обеспечению выполнения участниками образовательных отношений требований охраны труда, техники безопасности.	15 000
1.12.	по проведению с обучающимися профориентационной работы, организации их общественно-полезного и производительного труда	14 000
1.13.	по курированию дополнительных направлений и расширению функциональных обязанностей	5 000
1.14.	по организации web-страницы библиотеки на сайте лица	5 000
1.15.	по проведению с учениками уроков чтения, библиотечных уроков, обзоров художественной литературы, тематических выставок	10 000
1.16.	по использованию информационных технологий (ведение электронных каталогов) в работе библиотеки	10 000
1.17.	по сохранению и пополнению библиотечного фонда, обеспечению учебными и электронными пособиями участников образовательных отношений	15 000
1.18.	по осуществлению межведомственного сотрудничества с ЦБС, общественными организациями	3 000

1.19.	по выполнению плана воспитательной работы, обеспечению ежедневного контроля и учета посещаемости обучающимися учебных занятий, осуществлению тесного взаимодействия с родительской общественностью, организации насыщенной внеурочной деятельности, направленной на всестороннее развитие личности обучающихся	3 000
1.20.	в подготовке Школы к новому учебному году	15 000
1.21.	по осуществлению образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий на период режима повышенной готовности	10 000
1.22.	по ведению удаленной (дистанционной) работы с использованием интернет-связи, включая использование личных ресурсов педагогических работников	5 000
1.23.	по осуществлению психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений (учеников, родителей (законных представителей) в формате дистанционного обучения в период режима повышенной готовности и самоизоляции	5 000
1.24.	по изучению новых образовательных платформ, электронных ресурсов, пособий, наглядных материалов, необходимых для ведения дистанционного образования	3 000

## 2. ДОПЛАТА ЗА СЛОЖНОСТЬ И (ИЛИ) НАПРЯЖЕННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ из 30% стимулирующей части ФОТ

*Устанавливаются для работников: Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по ИКТ по административно хозяйственной части), заведующий канцелярией, системный администратор, плотник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)*

№	Показатели	Предельный размер доплаты, руб.
2.1.	по руководству экспериментальной, инновационной, проектной деятельности, курированию дополнительных направлений и расширению функциональных обязанностей; по подготовке школы к учебному году; по организации начала учебных четвертей и полугодий	15 000
2.2.	по выполнению Основной образовательной программы, Программы развития школы, по функционированию воспитательной системы	15 000
2.3.	по своевременному приобретению, установлению, использованию и освоению учебно-методических, наглядных учебных, цифровых пособий и других информационных технологий	8 000
2.4.	по организации внешней экспертизы качества подготовки обучающихся (ГИА, ВПР, НИКО, мониторинги)	8 000
2.5.	по проведению системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5 000
2.6.	по организации олимпиад, конкурсов, выставок, конференций и др. образовательных, спортивных и воспитательных мероприятий различного уровня	10 000
2.7.	по работе с документами юридической и материальной ответственности	15 000
2.8.	по эффективной организации содержания зон обслуживания учебных классов, мастерских и других помещений, а также территорий и их благоустройства в соответствии с требованиями	10 000

	СанПиН	
2.9.	по организации и контролю рационального распределения энергоресурсов жизнеобеспечения образовательного учреждения	6 000
2.10.	по обеспечению выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; ведение документации по ПБ, электробезопасности	5 000
2.11.	по сохранности и развитию образовательной инфраструктуры, материально-технических ресурсов	6 000
2.12.	по подготовке и участию в демонстрационных опытах, проводимых на уроках	5 000
2.13.	по подготовке и организации ремонтных работ учебного и учебно-производственного оборудования в учебных кабинетах, мастерских и других помещений	15 000
2.14.	по содержанию МТБ школы, швейного, компьютерного, лабораторного и другого технологического оборудования	20 000
2.15.	по работе с документооборотом на электронных носителях, по размещению на сайте ЕИС плана-графика закупок, обоснования закупок и отчетов	15 000
2.16.	по осуществлению деятельности в осеннее-зимний период	15 000
2.17.	в подготовке Школы к новому учебному году	20 000
2.18.	по подготовке и организации ремонтных работ в учебных кабинетах, мастерских и других помещений	20 000
2.19.	по выполнению функциональных обязанностей, содержанию зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству.	10 000
2.20.	по оперативному устранению происшествий в случае форс-мажорных обстоятельств	10 000
2.21.	по расширению функциональных обязанностей, выполнение персональных задач	15 000
2.22.	по осуществлению руководства образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий на период режима повышенной готовности	20 000
2.23.	по администрированию процесса оказания образовательных услуг и техническому обеспечению процесса обучения с использованием дистанционных образовательных технологий	20 000
2.24.	по осуществлению методического сопровождения образовательной деятельности в части корректировки образовательных программ, курсов, модулей, реализуемых с использованием дистанционных технологий.	20 000
2.25.	по проведению онлайн консультирования педагогических работников по техническому освоению электронных ресурсов и образовательных платформ, необходимых для осуществления образовательной деятельности в удалённом формате	20 000
2.26.	по оперативному устранению происшествий в случае форс-мажорных обстоятельств	15 000

## 1. ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА из 70% стимулирующей части ФОТ

**Устанавливаются для работников:** *Учитель, воспитатель, методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЖ, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями*

№	Показатели	Предельный размер доплаты, руб.
1.1.	Результативная динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации, ЕГЭ, ГИА, ГВЭ).	10 000
1.2.	Высокие результаты обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, мероприятиях различного уровня.	10 000
1.3.	Эффективное использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса и мотивации обучающихся. Высокие результаты деятельности.	18 000
1.4.	Трансляция передового педагогического опыта, результативность участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	10 000
1.5.	Высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности. Результативность данных мероприятий, способствующих развитию личности ребенка.	15 000
1.6.	Результативная деятельность в организации учебно-воспитательного процесса. Проведение семинаров и других мероприятий. Эффективная деятельность в организации каникулярного отдыха и занятости обучающихся.	17 000
1.7.	Эффективное участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; успешное выполнение программ углубленного, профильного изучения предмета, результативность деятельности	15 000
1.8.	Успешное наставничество	5 000
1.9.	Образцовое содержание и развитие кабинета, эффективное оформление кабинета, мастерской. Эффективная работа по подготовке к новому учебному году, по подготовке учебных и наглядных пособий, результативность работы	15 000
1.10.	Эффективная работа по организации дополнительных пятидневных военно-учебных сборов на пункте школы для обучающихся школы и школьников города, результативность работы	6 000
1.11.	Высокая читательская активность обучающихся. Эффективная работа по пропаганде чтения как формы культурного досуга, результативность деятельности.	10 000
1.12.	Результативное участие в мероприятиях различного уровня. Проведение библиотечных уроков с обучающимися на высоком организационном уровне. Творческое оформление тематических выставок.	15 000
1.13.	Результативность деятельности, активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки. Эффективная работа по формированию медиатеки, электронных ресурсов..	10 000
1.14.	Эффективное систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги,	10 000

	проведение недели детской и юношеской книги, эффективное проведение недель детской и юношеской книги, результативность деятельности	
1.15.	Эффективное психолого-педагогическое сопровождения участников образовательных отношений (учеников, родителей (законных представителей) в формате дистанционного обучения в период режима повышенной готовности и самоизоляции	10 000

## 2. ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА из 30% стимулирующей части ФОТ

*Устанавливаются для работников: Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по ИКТ по административно хозяйственной части), заведующий канцелярией, системный администратор, плотник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)*

№	Показатели	Предельный размер доплаты, руб.
2.1.	Эффективная организация подготовки учащихся к экзаменам, ВПР, НИКО; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся. Результативность работы по качеству знаний учащихся. Динамика результатов мониторинга	15 000
2.2.	Результативная организация предпрофильной подготовки и профильного обучения, профориентационной работы с обучающимися, сетевого взаимодействия.	10 000
2.3.	Результативная организация работы органов ученического самоуправления, методического и педагогического советов. Позитивная работа с родителями и общественностью.	10 000
2.4.	Эффективная организация повышения квалификации и аттестации работников. Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.	5 000
2.5.	Эффективность управленческой деятельности по комплектованию и сохранности контингента, результативность работы по подготовке школы к новому учебному году.	10 000
2.6.	Результативное качество подготовки и организации ремонтных работ.	15 000
2.7.	Результативная деятельность по подготовке Школы к новому учебному году, к учебным четвертям и полугодиям. Результативная работа по проведению системных мониторингов. Творческий подход к работе. Эффективная система работы с документами.	15 000
2.8.	Эффективная работа по проведению электронных торгов, осуществление закупок, результативность работы.	10 000
2.9.	Эффективное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона. Результативность работы	15 000
2.10.	Эффективный контроль санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности. Результативность деятельности.	10 000
2.11.	Успешная организация работ по благоустройству прилегающей территории Школы, результативность работы	10 000
2.12.	Эффективная и результативная организация и применение новых электронных технологий при работе документооборотом.	15 000
2.13.	Эффективное участие в создании электронной базы, классификации, систематизации, анализе документации.	20 000

	Результативность и оперативность работы.	
2.14.	Результативность работы, оперативность и эффективность работ по устранению технических неполадок. Добросовестное отношение к выполнению обязанностей.	15 000
2.15.	Результативная работа по систематическому проведению генеральных уборок.	12 000
2.16.	Оперативность и эффективность работ по устранению технических неполадок, результативность исполнения аварийных ситуаций. Инициативность в работе	12 000
2.17.	За высокую результативность труда и высокий уровень исполнительской деятельности.	15 000
2.18.	Успешная организация образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий на период режима повышенной готовности	25 000
2.19.	Эффективное администрирование процесса оказания образовательных услуг и оперативное техническое обеспечение процесса обучения с использованием дистанционных образовательных технологий	25 000
2.20.	Высокий уровень методического сопровождения образовательной деятельности в условиях удаленного (дистанционного) обучения.	25 000
2.21.	Эффективная организация внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, результативность работы в условиях удаленного (дистанционного) обучения	25 000

**Поощрительные выплаты  
устанавливаются для всех работников МБОУ «Гимназия»**

№	Показатели	Предельный размер доплаты, руб.
1	В связи с юбилейной датой. (50,55,60,65,70,75 лет)	5 000
2	В связи с профессиональным праздником и праздничными датами (День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день)	10 000

**Выплаты материальной помощи  
устанавливаются для всех работников МБОУ «Гимназия»**

№	Показатели	Предельный размер доплаты, руб.
1.	В связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами (состояние здоровья, стихийные бедствия природного и техногенного характера)	15 000
2.	В связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери), в случае смерти сотрудника выплаты производятся близкому родственнику (мужу, жене, сыну, дочери, отцу, матери)	15 000