

# Негосударственное частное общеобразовательное учреждение «Лицей «ИСТЭК»



А.А.Симанкова

20 09 г.

## Положение об оплате труда работников НЧОУ «Лицей «ИСТЭК»

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту - Положение) регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников Негосударственного частного общеобразовательного учреждения «Лицей «ИСТЭК» (далее по тексту – лицей, НЧОУ «Лицей «ИСТЭК»), в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда.
2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников НЧОУ «Лицей «ИСТЭК», сохранения и закрепления квалифицированных кадров.
3. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
  - 1) Трудовым кодексом РФ;
  - 2) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - 3) Законом Краснодарского края от 16.07.2013 № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
  - 4) Приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 №268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;
  - 5) Приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 №269"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки";
  - 6) Правилами внутреннего трудового распорядка НЧОУ «Лицей «ИСТЭК»;
  - 7) Коллективным договором НЧОУ «Лицей «ИСТЭК»;
  - 8) Иными нормативными актами в области трудового законодательства.
4. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в трудовую деятельность в НЧОУ «Лицей «ИСТЭК» на основании трудовых договоров.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

8. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1). Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2). Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3). Выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки, в том числе за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и в др. условиях) и иные выплаты компенсационного характера.

4). Выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, премии и иные поощрительные выплаты.

9. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников НЧОУ «Лицей «ИСТЭК» являются:

1) соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от объема, сложности (квалификации работника) и качества выполнения работы;

2) стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;

3) равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;

4) нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы;

5) заработная плата - это результат оценки индивидуального труда.

10. При определении размера оплаты труда работников НЧОУ «Лицей «ИСТЭК» учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Работникам НЧОУ «Лицей «ИСТЭК», полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), гарантируется выплата месячной заработной платы не ниже 1,05 минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата каждого работника лицея зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

## **2. Порядок определения оплаты труда работников.**

12. Заработная плата работников лицея с окладно-премиальной системой оплаты труда включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата работников лицея с почасовой оплатой труда исчисляется исходя из количества отработанных часов и установленной часовой ставки.

13. Лицей, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), часовых ставок заработной платы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной функции.

14. Должностной оклад конкретного работника формируется путем умножения ставки (доли ставки) на базовый оклад, установленный в штатном расписании.

15. Ставка учителя определяется исходя из учебной нагрузки, устанавливаемой ему приказом директора. При определении ставки учителя применяется правило округления числа до сотых.

16. Часовая ставка (стоимость часа) устанавливается приказом директора.

17. В НЧОУ «Лицей «ИСТЭК» устанавливаются следующие **выплаты компенсационного характера:**

17.1 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специально оценки условий труда. Работодатель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

17.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, доплата за дополнительную работу, связанную с образовательной деятельностью).

17.3 выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью;

17.4. выплаты за особенности (специфику) работы в образовательных организациях.

17.5. Доплаты за увеличение объёма работ устанавливаются:

- за заведование кабинетом – устанавливается работнику за выполнение работы, возложенной на работника согласно Положению о заведующем кабинетом. Заведующий

кабинетом назначается и снимается приказом директора. Размер надбавки устанавливается приказом директора НЧОУ «Лицей «ИСТЭК».

- за выполнение функции классного руководителя - устанавливается за выполнение работы, возложенной на работника согласно Положению о классном руководителе. Классный руководитель назначается и снимается приказом директора. Размер надбавки за классное руководство и порядок ее корректировки определяется приказом директора НЧОУ «Лицей «ИСТЭК».

- за руководство методическим объединением - устанавливается за выполнение работы, возложенной на работника согласно Положению о Методическом объединении. Руководитель методического объединения назначается и снимается приказом директора. Размер надбавки устанавливается приказом директора НЧОУ «Лицей «ИСТЭК».

- за проверку тетрадей и письменных работ - устанавливается педагогическим работникам как процент от должностного оклада с учетом ставки, формируемого исходя из учебной нагрузки:

-учителям начальных классов – 15%;

-учителям русского языка и литературы – 15%;

-учителям математики – 10%;

-учителям физики, химии, истории, биологии, информатики, английского языка -5%.

17.6. Размеры выплат, могут быть установлены локальными нормативными актами, приказами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17.7. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

18. В НЧОУ «Лицей «ИСТЭК» устанавливаются следующие **выплаты стимулирующего характера**:

18.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

-выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

-выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом;

-выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

-выплаты за сложность, напряжённость выполняемой работы;

-выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учётом обеспечения высоких результатов работы в интенсивном режиме; участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении.

Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

#### 18.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам организации единовременно в размере, определяемом приказом директора при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края, исполнительными органами Краснодарского края;

- присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, исполнительными органами Краснодарского края.

#### 18.3. Выплаты за выслугу лет.

Размеры выплат за выслугу лет для педагогических работников устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

- при выслуге лет от 20 лет - 20%.

Размеры выплат за выслугу лет для работников административно-управленческого персонала устанавливаются в зависимости от количества лет работы в НЧОУ «Лицей «ИСТЭК»

- при выслуге от 1 до 5 лет – 5%;

- при выслуге от 5 до 10 лет – 10%;

- при выслуге от 10 лет и более – 15%.

Размер выплат за выслугу лет устанавливается как процент от должностного оклада с учетом ставки, корректируется один раз в год – 1 сентября.

#### 18.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственные награды.

18.4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист".

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учёта фактического объёма учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

18.4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственные награды, устанавливается работникам, которые имеют почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственные награды при соответствии почётного звания, учёной степени, ведомственных наград профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,30 - за учёную степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за учёную степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почётное звание, учёное звание, ведомственные награды (с даты принятия решения о награждении, присвоении).

К ведомственным наградам следует относить награды, установленные нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального уровня Российской Федерации по отрасли "Образование", а также иные ведомственные награды, установленные нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти регионального уровня Российской Федерации.

Выплата работникам, имеющим почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственные награды устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, является обязательной выплатой работнику организации.

18.5. Премияльные выплаты:

18.5.1 По итогам работы (за месяц, квартал, год) - могут выплачиваться с целью поощрения работников лица за результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются приказом директора.

18.5.2 За выполнение особо важных и срочных работ (поручений) премия может выплачиваться работнику лица единовременно по итогам выполнения работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

18.5.3 Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается единовременно. Конкретный размер премиальной выплаты устанавливается приказом директора в абсолютном значении.

#### 18.6 Персональная надбавка.

Решение об установлении персональной надбавки и ее размерах принимается директором лица персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персональной надбавки учитываются уровень профессиональной подготовленности работника организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении оставленных задач и другие факторы.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период и выплачивается в случае отсутствия фактов нарушения трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, приказов и локальных нормативных актов лица).

18.7 Работникам лица могут быть установлены выплаты разового характера:

- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ (поручений);
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты разового характера выплачиваются работнику организации единовременно.

При установлении выплаты учитываются:

-интенсивность и напряжённость работы;

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем функционирования лица);

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации.

Выплата разового характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику организации, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера

Выплата разового характера осуществляется по решению руководителя организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер выплаты разового характера устанавливается в абсолютном значении.

Выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

19. Другие виды выплат, установленные иными локальными актами.

### **3. Порядок и условия оказания материальной помощи.**

20. При наличии финансовой возможности на основании заявления работника и при предоставлении подтверждающих документов, работодатель может оказывать работнику материальную помощь в следующих случаях:

- бракосочетание;

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летие и другое последующее 5-летие);

- длительного лечения, восстановления здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- при увольнении, в связи с выходом на пенсию;

- смерти близкого родственника, в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам;

- острой материальной необходимости по другим уважительным причинам.

21. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретные размеры определяются приказом директора лица.

### **4. Заключительные положения**

22. Заработная плата в лице выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

23. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

24. Работодатель, проводит индексацию заработной платы, путем увеличения окладов на индекс потребительских цен на товары и услуги по Краснодарскому краю на конец предыдущего календарного года, ежегодно с 01 сентября согласно приказу директора НЧОУ «Лицей «ИСТЭК». При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

25. Расчетный листок выдается работодателем 1 раз в месяц в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

26. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по мере необходимости в порядке, установленном действующим законодательством.

27. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2025г.