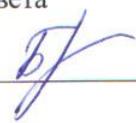
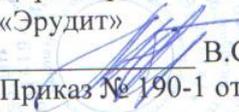


СОГЛАСОВАНО: Председатель Управляющего совета  О.П. Бурмицких	СОГЛАСОВАНО: Председатель профсоюзного комитета  Е.А.Ташкинова	УТВЕРЖДЕНО Директор МБОУ «Лицей «Эрудит»  В.С. Чанцова Приказ № 190-1 от 27.06.2022г.
--	---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Эрудит»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда и работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Эрудит» (далее – Лицей), реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования, и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ, в отношении учебно-вспомогательного, административного персонала и младшего обслуживающего персонала.

1.2. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами Лицея в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, правовыми актами г. Рубцовска Алтайского края.

1.3. Оплата труда работников Лицея определяется трудовыми договорами между руководителем Лицея и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности Лицея и работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Оплата работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. №17-П).

1.6. Фонд оплаты труда Лицея состоит из базовой части и стимулирующей части. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не более 20 % от фонда оплаты труда Лицея.

1.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату: руководящих работников (директора, заместителей директора); педагогических работников (учителя, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполнявшие обязанности по обучению, воспитанию (далее "педагогические работники");

учебно-вспомогательного персонала (делопроизводитель, секретарь учебной части, лаборанты и др.);

младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, гардеробщик и др.).

1.8. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала Лицея в фонде оплаты труда составляет не более 30 процентов.

1.9. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание Лицея в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается Лицеом самостоятельно, с учётом объёма средств, утверждённого МКУ "Управление образования" на выполнение муниципального задания.

1.10. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом директора Лицея по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей «Эрудит» с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

II. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЛИЦЕЯ

2.1. Формирование фонда оплаты труда Лицея осуществляется в пределах объёма финансовых средств, предоставляемых Лицею на текущий финансовый год за счёт субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утверждёнными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания по образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для Лицея, утверждённых нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

III. ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ДИРЕКТОРА ЛИЦЕЯ

3.1. Муниципальное казённое учреждение «Управление образования» г. Рубцовска формирует централизованный фонд стимулирования руководителя Лицея. Размер централизованной доли фонда оплаты труда – 1% от фонда оплаты труда работников лицея.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с приказом Главного управления образования и молодёжной политики Алтайского края от 25.09.2013 № 4159 «Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования», Постановления администрации города Рубцовска от 29.10.2013 № 5321 «Об утверждении Порядка по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования».

IV. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЛИЦЕЯ

4.1. При распределении фонда оплаты труда в лицее отдельно выделяются части, направляемые:

на оплату труда работников лицея, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования;

на оплату труда работников лицея реализующих программы дошкольного образования.

4.2. Фонд оплаты труда Лицея состоит из базовой части и стимулирующей части.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 20 % от фонда оплаты труда Лицея.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату: руководящих работников (директора, заместителей директора);

педагогических работников (учителя, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполнявшие обязанности по обучению, воспитанию (далее "педагогические работники");

учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, лаборанты и др.);

младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, гардеробщик и др.).

4.4. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание Лицея в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается Лицеём самостоятельно, с учётом объёма средств, утверждённого МКУ "Управление образования" на выполнение муниципального задания.

4.5. Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (включая учителей), и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников Лицея, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования является 70% к 30%.

4.6. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника образовательного учреждения.

4.7. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом директора лицея по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей «Эрудит» с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

V. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ

5.1. Заработная плата педагогических работников Лицея включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Лицея устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПГТ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно таблице 1:

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель, старший вожатый	7849
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7849

Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8170
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8170

5.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

5.1.3. Педагогическим сотрудникам, прибывшим в конце учебного года, оплата труда за август (до проведения тарификации) производится из расчета окладов, соответствующих квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации на книгоиздательскую продукцию) с применением персонифицированной доплаты, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.4. Оклад педагогического сотрудника рассчитывается по формуле:

$8170,00 / 18 \text{ час.} * \text{кол-во часов основной учебной нагрузки, основная учебная нагрузка за реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов, основной учебной нагрузки часов надомного обучения, часов внеурочной деятельности по ФГОС.}$

8170,00 руб. – минимальный оклад педагогических работников (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию);

18 час. – количество часов за ставку;

Кол-во часов основной учебной нагрузки, часов надомного обучения, часов внеурочной деятельности по ФГОС – количество тарифицированных часов основной нагрузки, тарифицированных часов надомного обучения, тарифицированных часов внеурочной деятельности по ФГОС.

Для часов внеурочной деятельности по ФГОС устанавливается наполняемость группы не менее 10 детей.

5.1.5. Педагогическим сотрудникам, временно исполняющим обязанности по проведению учебных часов (уроков), за отсутствующего сотрудника по причине болезни, курсов, отпуска, оплата труда производится исходя из фактически проведенных часов замещения, согласно приказу директора Лицея по формуле:

$8170,00 \text{ руб.} / 77,94 \text{ час} * \text{кол-во замещенных часов, где}$

8170,00 руб. - минимальный оклад педагогических работников (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию);

77,94 час. – количество часов, проведенных в месяц из расчета нагрузки за ставку;

Количество замещенных часов – фактическое количество проведенных часов замены (разовые часы).

77,94 час. Получается расчетным методом:

$52 \text{ недели в календарном году} / 12 \text{ месяцев} = 4,33 \text{ среднее количество недель в месяц} * 18 \text{ (норма часов за ставку)} = 77,94 \text{ час.}$

При начислении педагогическому работнику замещенных часов применяются повышающие коэффициенты (квалификационная категория, средней наполняемости классов, углубленное изучение предмета, обучение на дому), компенсационные выплаты (проверка тетрадей, классное руководство).

5.1.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников МБОУ «Лицей «Эрудит» устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по образовательному учреждению;

специфики предмета (углубленное изучение предмета);

Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Положением.

- Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

Для имеющих первую категорию – 1,2;

Для имеющих высшую категорию – 1,3.

Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника применяется ко всем видам учебной нагрузки (основные часы, основные часы за реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов, часы надомного обучения, часы внеурочной деятельности ФГОС, часы замещения).

- Повышающий коэффициент средней наполняемости классов в образовательном учреждении свыше 14 человек устанавливается, который рассчитывается по формуле:

$K=1+(N_{ср}-14) \times 0,009$, где:

K - повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{ср}$ – средняя наполняемость образовательного учреждения, которая устанавливается приказом Управления на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на сентябрь.

Повышающий коэффициент средней наполняемости классов применяется только к основной учебной нагрузке, основным часам за реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов, часам замещения.

- Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с таблицей 2:

Таблица № 2

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Kс)
1	2	3
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2
2.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
3.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
4.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
5.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

5.1.7. Применение повышений, указанных в пункте 5.1.6. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

5.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Эрудит» города Рубцовска Алтайского края.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

г) выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

д) выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса в размере до 2000 рублей;

е) выплаты за специфику преподаваемого предмета;

ж) персонализированная доплата.

5.2.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются Лицеем в абсолютных величинах или либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы согласно Таблице 3.

Таблица № 3

№ п/п	Виды выплат	%
1.	Выплаты за вредные и опасные условия труда (при условии аттестации рабочих мест) осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.	12 %
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы)	устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса РФ.
3.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.	15 %

5.2.2. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей – проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом, устанавливаются самостоятельно данным положением (Таблица № 4):

Таблица 4

№ п/п	Предмет	Классы	Кол-во часов	Сумма
1.	Выплаты за проверку тетрадей устанавливается в абсолютной величине, в зависимости от предмета и количества часов			
1.1.	Русский язык, родной	5-9 классы	до 6	250,00

	язык,		7 – 12	500,00			
			13 – 18	750,00			
			19 – 24	1000,00			
			25 – 30	1250,00			
			31 – 36	1500,00			
			37 – 42	1750,00			
			43 – 48	2000,00			
			10 – 11 классы	до 6	300,00		
				7 – 12	600,00		
				13 – 18	900,00		
				19 – 24	1200,00		
				25 – 30	1500,00		
				31 – 36	1800,00		
				37 – 42	2100,00		
				43 – 48	2400,00		
1.2.		Математика (алгебра, геометрия)	5-9 классы	до 6	250,00		
					7 – 12	500,00	
					13 – 18	750,00	
					19 – 24	1000,00	
				25 – 30	1250,00		
				31 – 36	1500,00		
				37 – 42	1750,00		
				43 – 48	2000,00		
			10 – 11 классы	до 6	300,00		
				7 – 12	600,00		
				13 – 18	900,00		
				19 – 24	1200,00		
				25 – 30	1500,00		
				31 – 36	1800,00		
				37 – 42	2100,00		
				43 – 48	2400,00		
1.3	Физика		7 – 11	до 6	150,00		
						7 – 12	300,00
						13 – 18	450,00
					19 – 24	600,00	
					25 – 30	750,00	
					31 – 36	900,00	
					37 – 42	1050,00	
					43 – 48	1200,00	
1.4	Химия	8-11	до 6	150,00			
					7 – 12	300,00	
					13 – 18	450,00	
					19 – 24	600,00	
					25 – 30	750,00	
					31 – 36	900,00	
					37 – 42	1050,00	
					43 – 48	1200,00	
1.5	Биология, география	5-11	до 6	100,00			
					7 – 12	200,00	
					13 – 18	300,00	
					19 – 24	400,00	
					25 – 30	500,00	
					31 – 36	600,00	
			37 – 42	700,00			

			43 – 48	800,00
1.6.	Иностранный язык, второй иностранный язык, астрономия	2 – 11	до 6	100,00
			7 – 12	200,00
			13 – 18	300,00
			19 – 24	400,00
			25 – 30	500,00
			31 – 36	600,00
			37 – 42	700,00
			43 – 48	800,00
1.7.	История, обществознание, литература, родная литература, ИЗО	5 – 11	до 6	50,00
			7 – 12	100,00
			13 – 18	150,00
			19 – 24	200,00
			25 – 30	250,00
			31 – 36	300,00
			37 – 42	350,00
			43 – 48	400,00
1.8.	Информатика	7-11	до 6	60,00
			7 – 12	120,00
			13 – 18	180,00
			19 – 24	240,00
			25 – 30	300,00
			31 – 36	360,00
			37 – 42	420,00
			43 – 48	480,00
1.9	Начальная школа (без учёта часов внеуроч.деятельности)	1 – 4	до 18	1050,00
			19 – 24	1400,00

Если педагогический работник ведет несколько предметов, проверку тетрадей получает суммарно за каждый предмет.

2.	<p>Выплаты компенсационного характера за специфику преподаваемого предмета. При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме; - дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам; - дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа); - специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации. <p>Выплата компенсационного характера за специфику преподаваемого предмета устанавливается в процентом отношении от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объёма) в следующих размерах :</p>		
	русский язык, родной язык,		20%
	литература, родная литература		15%
	математика (алгебра, геометрия)		20%;
	химия, физика, иностранный язык, информатика и ИКТ, астрономия, второй		15%

	иностранный язык		
	история, обществознание, биология, география, право, экономика,		15%
	физическая культура, технология, ОБЖ		10%
	ИЗО, музыка, ОРКСЭ, ОДНРК		5%
	начальные классы	русский язык,	10%
		родной язык,	10%
		математика	10%
		литер. чтение;	5%
		литер. чтение на родном языке;	5%
		окружающий мир	8%
	технология	8%	
	Курсы по выбору, элективные курсы		15%
	При наличии у педагогического работника нескольких оснований (несколько преподаваемых предметов) выплата устанавливается по одному из предметов (максимальному).		
3.	Выплата компенсационного характера за заведование учебным кабинетом осуществляется в абсолютной величине.		до 3000 руб.
4.	Выплата компенсационного характера за классное руководство устанавливается в абсолютном размере. В случае отсутствия основного сотрудника, по причине болезни, отпуска, командировки, обязанности за классное руководство возлагаются приказом на другого педагогического работника с оплатой из расчета 45 рублей за каждого ребенка.		из расчета 45 рублей за одного ребенка пропорционально отработанному времени, согласно положению о классном руководителе.
5.	Выплата компенсационного характера за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается: Педагогу-психологу; Социальному педагогу; Классным руководителям; Учителям -предметникам. Выплата за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается лицом самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели в абсолютной величине. Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».		До 1000 руб.
6.	Выплата компенсационного характера за руководство муниципальным или лицейским методическим объединением, кафедрой осуществляется в абсолютной величине.		
	За городское методическое объединение		до 900 руб
	За лицейское методическое объединение, кафедру, творческое объединение		До 3000

5.2.3 Выплаты за иную деятельность, связанную с образовательным процессом, но не входящую в круг должностных обязанностей осуществляются в абсолютных величинах по следующим видам работ (Таблица 5):

Таблица 5

№ п/п	Виды работы	Размер в абсолютной величине или повышающий коэффициент
1.	Дополнительная занятость с обучающимися. За дополнительные занятия с учащимися вне учебного плана	
1.1.	На индивидуальные и групповые консультации и мастерские для обеспечения качественного образования: - часто и длительно отсутствующих на соревнованиях, конкурсах, по болезни; - не успевающих усвоить учебный материал в рамках учебных часов, отведенных учебным планом; - имеющих пробелы в знаниях; - требующих индивидуальной работы (индивидуальные причины) по запросу родителей и решению администрации; - по решению педагога исходя из сложности изучаемого материала и общего интеллектуального потенциала класса к восприятию учебного материала;	до 3000 руб.
1.2.	Подготовка детей к олимпиадам и научно-практическим конференциям	До 5 уч. – до 1500 руб.; 6 – 10 уч – до 3000 руб.
1.3.	Дополнительное образование и кружковая деятельность, спортивные секции	до 3000 руб.
1.4.	Работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с лицеистами	до 3000 руб.
1.5.	Экскурсии по предмету	до 1550 руб. по факту проведения
1.6.	За работу с учащимися на пришкольном участке, включая учебно-опытный участок	до 2000 руб.
1.7.	За дополнительные занятия с учащимися по подготовке к государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ)	До 2000 рублей (при нагрузке 1 час в неделю)
1.8.	За сопровождение проектной деятельности учащихся в рамках ФГОС: До 5 проектов; До 10 проектов; До 15 проектов	До 500 рублей До 1000 рублей До 1500 рублей
1.9.	За организацию учебно- исследовательской деятельности учащихся в НОУ "Эврика"	До 3000 рублей
1.10	За работу по организации каникулярного отдыха детей	До 1000 рублей
2.	Работа по подготовке к обеспечению учебного процесса	от аудиторной занятости
2.1.	Подготовку к занятиям физической культурой	до 1000 руб.
2.2.	За подготовку лабораторного оборудования к урокам	Химия - до 1500 руб. Физика - до 1500 руб.
3.	Методическая работа: - подготовка и участие в профессиональных конкурсах; - разработка авторских программ; - подготовка материалов к лицейским предметным конкурсам и олимпиадам;	до 2000 руб. за каждый вид

	- подготовка материалов для оценки качества освоения школьных программ по предмету (срезовых работ); - работа по ведению мониторинга; - изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; - выступление на городских предметных МО, конференциях и т.д.	
3.1.	За наставничество молодых специалистов	До 2000 рублей
3.2.	За организацию работы с учащимися и родителями в Управляющем совете	До 700 рублей
3.3.	За организацию работы в профсоюзе	До 1000 рублей
3.4.	За составление расписания уроков	До 6000 рублей
3.5.	За расширенную зону обязанностей, связанных с сопровождением учебно-воспитательного процесса и делегирование полномочий по должности согласно штатному расписанию.	До 25000 рублей

5.2.4. Выплаты компенсационного характера за участие в проведении ГИА. Работникам, участвующим в проведении ГИА в основное рабочее время и освобожденным от работы на период проведения ГИА, на которых возлагаются полномочия членов государственной экзаменационной комиссии Алтайского края (далее – ГЭК), руководителей пунктов проведения экзаменов (далее-ППЭ), организаторов (в аудитории, вне аудитории), технических специалистов, ассистентов, специалист по лабораторным работам сохраняется средняя заработная плата и выплачивается компенсация в следующих размерах (таблица 6):

Таблица № 6

№ п/п	Категория работника, участвующего в ГИА	Размер выплат
1	Руководитель ППЭ	330,00 руб./отраб.день
2	Члены ГЭК	132,00 руб./отраб.день
3	Организатор в аудитории	99,00 руб./отраб.день
4	Организатор вне аудитории	50,00 руб./отраб.день
5	Технический специалист	225,00 руб./отраб.день
6	Ассистент	50,00 руб./отраб.день

Компенсация выплачивается на основании приказа директора и табеля учета рабочего времени.

Основание: Постановление Администрации Алтайского края от 25.05.2015 № 199 (ред. От 24.06.2021) «Об утверждении Положения о порядке и размере выплаты педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации в Алтайском крае.

5.2.5. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

- если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. № 17-П)), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. №17-П)) и установленным минимальным размером оплаты труда;

- если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (учебной нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

5.2.6. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам, с применением повышающего коэффициента за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья 1,15.

5.2.7. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

- если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П)), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П)) и установленным минимальным размером оплаты труда;

- если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (учебной нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

5.2.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда лица в соответствующем финансовом году.

5.2.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам лица, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3.1. Для педагогических работников МБОУ «Лицей «Эрудит» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение, в течение первых трех лет;

ежемесячная выплата за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;

единовременные выплаты к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

5.3.2. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников лица, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными Положением (п.5.3), путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

5.3.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в лице на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

5.3.4 Ежемесячная стимулирующая выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

Таблица 7

	за наличие учёной степени по профилю Лицея или педагогической деятельности	
1	за ученую степень кандидата педагогических наук	10%, но не более 3000 рублей в месяц
2	за ученую степень доктора педагогических наук	20%, но не более 7000 рублей в месяц

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

5.3.5 Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

Таблица 8

№ п/п	Вид выплаты:	
	за наличие почетного звания, отраслевых наград	
1.	Почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин	10%
2.	Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значок «Отличник народного просвещения»	5%

5.3.6 Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических

работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п.3.4 ст.46 ФЗ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3.7 Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 40 процентов;

второй год – не менее 30 процентов;

третий год – не менее 20 процентов.

5.3.8. Единовременные стимулирующие выплаты к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие, производятся на основании приказа директора лицея за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.9. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника лицея.

VI. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЛИЦЕЯ

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

6.1.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в Лицее на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость;

иным педагогическим работникам - к окладам.

Данные выплаты рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора Лицея и согласованным с профсоюзной организацией ((См.: Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности

педагогических работников, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда).

Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячно, квартал, по окончании года) выплачиваются при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

6.1.2. Для заместителей руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг; премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей директора устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным приказом директора организации и согласованным с профсоюзной организацией.

Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячно, квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Показатели премирования устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.1.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;

выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные выплаты.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячно, квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

6.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются по согласованию с Управляющим советом на основании представления директором Лицея, с учётом мнения профсоюзного комитета в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Стимулирующие выплаты распределяются по приоритетам: в первую очередь, учителям, иным педагогическим работникам, администрации по остаточному принципу.

6.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора Лицея.

6.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

VII. РАСЧЁТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ЛИЦЕЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

7.2. Должностной оклад директора Лицея рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников Лицея, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$Dp = (ЗП_{пер} \times Kp \times A \times Псз) + Мл.$, где:

Dp – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Кр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, установленный органом местного самоуправления;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учителем по результатам аттестации.

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

7.3. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора Лицея определяется органом местного самоуправления.

7.4. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным постановлением администрации города Рубцовска Алтайского края от 31.10.2008 №3481 «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда образовательного учреждения устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

1 группа – от 1,6 до 1,8;

2 группа – от 1,4 до 1,6;

3 группа – от 1,2 до 1,4;

4 группа – от 1,0 до 1,2.

7.5. Отнесение Лицея к группам по оплате труда руководителей осуществляется МКУ «Управление образования» в зависимости от объемных показателей деятельности лицея в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

7.6. Должностные оклады заместителей директора лицея устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждений (без учета выплат директору Лицея за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителей лицея, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители директора.

7.7. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала Лицея.

7.8. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда Лицея.

7.9. В трудовом договоре с директором лицея могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7.10. Педагогические работники с делегированными полномочиями заместителя директора получают доплаты за счёт средств стимулирующей части п. 7.1.16 «За делегирование полномочий заместителя директора» или средств неаудиторной занятости Таблица №1, п.3.5 «За расширенную зону обязанностей, связанных с сопровождением учебно-воспитательного процесса и делегирование полномочий по должности согласно штатному расписанию», 3.6 «За организацию учебно-воспитательного процесса».

7.11. Увеличение стимулирующих выплат, связанное с повышением заработной платы осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 7.4.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

8.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ не ниже минимальных окладов.

8.3. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иных выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

8.3.1. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

Устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ.

В декабре месяце производится инвентаризация рабочих часов сторожей за прошедший календарный год. Инвентаризация рабочих часов также проводится сторожам, временно принятым на период листа нетрудоспособности, трудового отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и т.п. Часы сверхурочной работы сторожей высчитываются путем суммирования всех отработанных часов по каждому работнику отдельно. При наличии часов сверхурочной работы, оплата производится в соответствии с действующим законодательством, как компенсационная выплата сверх-МРОТ.

8.3.2. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ.

К выплатам компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

8.3.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ МОУ в соответствующем финансовом году.

8.3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Виды выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательного и обсуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО, согласованными с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего Положения.

8.4.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Лицея устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда;

премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МОО.

8.4.2. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполненными по форме, утвержденной локальным актом МОО, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

8.4.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда МОО разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальными актами Лицея, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

8.4.4. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МОО, производится за счет экономии средств ФОТ МОО.

8.4.5. Примерный перечень условий премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлен в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

9.1. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. Работодатель платит за первую половину месяца 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

9.2. Заработная плата новым работникам за первый месяц работы выплачивается 20-го и 5-го числа пропорционально отработанному времени.

9.3. При расчете заработной платы за первую половину месяца Работодатель учитывает оклад или тарифную ставку работника, надбавки за совмещение должностей, компенсации за работу в ночное время и во вредных условиях и другие выплаты, которые не зависят от итогов работы за расчетный месяц.

9.4. Районный коэффициент, процентную надбавку, компенсацию за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день и другие выплаты, которые зависят от итогов работы за расчетный месяц, работодатель учитывает при расчете заработной платы за вторую половину месяца.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных органом местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном Положением о распределении стимулирующей части и коллективным договором.

Производить выплаты за увеличение объема работ младшему обслуживающему персоналу (уборщица служебных помещений) – в зависимости от объема выполненных работ согласно доп. соглашения к трудовому договору или отдельного трудового договора, из расчета нормы убираемой площади 500 кв.м.

Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного МРОТ, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. №17-П);

10.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в лицее, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

10.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в лицее, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.