

Рассмотрено и принято
на заседании трудового
коллектива лица
протокол №8 от 28.08.2024 г.
Председатель
_____ /И.В.Казакова/

Утверждено.
Приказ №419 от 30.08.2024 г.
Директор лица
_____ /Л.Н.Дёмина/

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Майнский многопрофильный лицей имени В.А.Яковлева»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации МО «Майнский район» №180 от 06.03.2023 г.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МОУ «Майнский многопрофильный лицей имени В.А.Яковлева», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок распределения фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;
- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- расчет окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определение стоимости педагогической услуги;
- условия оплаты труда заместителей руководителя;
- порядок, условия установления и размеры выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда работников МОУ «Майнский многопрофильный лицей имени В.А.Яковлева», устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с федеральными законами, муниципальными нормативными правовыми актами, с учетом:

- единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации лица.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного

рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников МОУ «Майнский многопрофильный лицей имени В.А.Яковлева» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда лицея.

1.9. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

2. Порядок определения оклада (должностного оклада) руководящих и педагогических работников МОУ «Майнский многопрофильный лицей имени В.А.Яковлева»

2.1. Оклад (должностной оклад) работников лицея (далее - оклад (должностной оклад) определяется в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом), установленным по профессиональной квалификационной группе с учётом повышающих коэффициентов по сложности выполняемой работы, уровню образования, стажу работы, уровню квалификационной подготовки, наличию почётного звания и учёной степени.

2.2. Оклад (должностной оклад) определяется по формуле:

$ДО = БО + БО \times К$, где:

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

БО – размер базового оклада (базового должностного оклада), ставки заработной платы;

К – размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образовательной организации и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются в соответствии с приложениями № 1 и 2 к настоящему Положению.

При наступлении у работника образовательной организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в повышенном размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.4. Работники образовательной организации (кроме медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, но обладающие достаточным практическим опытом и исполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии, образованной образовательной организацией, назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размерах, предусмотренных для данных должностей.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации работников образовательной организации, утверждённом локальным нормативным актом образовательной организации.

2.5. В случае отсутствия должности, занимаемой работником образовательной организации,

в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по данной должности устанавливается руководителем образовательной организации. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

2.6. Размеры должностных окладов заместителей, начальников отделов образовательной организации устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов начальников соответствующих отделов.

2.7. Размеры должностных окладов работников библиотек образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в должности «библиотекарь», устанавливаются на уровне размеров должностных окладов работников образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в должности «педагог-библиотекарь». Размер должностного оклада заведующего библиотекой устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению в части, касающейся 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Должности руководителей структурных подразделений»;

2.8. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются с учётом: продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников";

объёмов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации; особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.9. Изменение размеров окладов (должностных окладов) производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера тарифной ставки (оклада);

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почётного звания - со дня его присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.10. Присвоение квалификационных категорий руководящим и педагогическим работникам осуществляется аттестационной комиссией в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

2.11. Руководящие работники учреждения, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут на условиях почасовой оплаты вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других), в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю по согласованию с уполномоченным исполнительным органом государственной власти в сфере образования.

В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера оклада (должностного оклада), им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

Заработная плата руководителя образовательного учреждения исчисляется из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера (п.6 Положения N 583) Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в двухкратном размере средней заработной платы основного состава персонала.

Бухгалтеру лица, делопроизводителю, секретарю-машинистке, лаборантам, технику по ремонту аппаратуры устанавливаются должностные оклады согласно постановления Правительства Ульяновской области N 422 – Р от 10.10-08 г .

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждений, связанных с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, а также в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу).

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу в ночное время;

доплата (надбавка) за условия труда;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за ненормированный рабочий день;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

3.2. Работникам лица за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3. Работникам лица за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада).

3.4. Работникам образовательной организации за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере; за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам образовательной организации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Доплата за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 2065 рублей.

3.7. Работникам учреждения за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.8.1. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими должностными обязанностями – 4100 рублей.

3.8.2. Работникам лица за классное руководство (кураторство):

в 1-4 классах – 2000 рублей;

в 5-11 классах – 2400 рублей;

Доплата за классное руководство (кураторство) в указанных размерах устанавливается в случае, если число обучающихся в классе (группе) составляет не менее величины норматива наполняемости, а в иных случаях – исходя из числа обучающихся в классе (группе) пропорционально указанной величине.

3.8.3. Работникам лица за проверку письменных работ:

в 1-4 классах общеобразовательных организаций – в размере, не превышающем 980 рублей;

по русскому языку и литературе в 5-11 классах не превышающем 1470 рублей,

по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии – в размере, не превышающем 1000 рублей.

3.8.4. Работникам лица за заведование вечерним, заочным отделением, организацию семейной формы обучения, самообразования – 1530 рублей.

3.8.5. Работникам за заведование кабинетами, лабораториями – 500 рублей;

3.8.6. Работникам за заведование учебными мастерскими – 1400 рублей;

3.8.7. Работникам общеобразовательной организации за заведование учебно-опытными (учебными) участками – 1000 рублей.

3.8.8. Работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в размере, не превышающем 1900 рублей.

3.8.9. Работникам за работу с библиотечным фондом учебников – 980 рублей.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника образовательной организации.

3.8.10. Работникам лица за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими должностными обязанностями – 500 рублей.

3.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам лица, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются компенсационные доплаты в размере полученной разницы/

3.10. Надбавка за методическую работу и наставническую деятельность в размере 1000 рублей.

3.11. Специалистам психолого-педагогических комиссий, логопедических пунктов доплата в размере 2150 рублей.

3.12. Доплата за обучение на дому в размере 2150 рублей.

3.13. Доплаты устанавливаются:

- работникам, указанным в пункте 3.7, подпунктах 3.8.1, 3.8.2, 3.8.4-3.8.11 пункта 3.8 настоящего раздела, – в размерах, рассчитанных на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

- работникам, указанным в подпункте 3.8.3 пункта 3.8 и пункте 3.9 настоящего раздела, – в размерах, рассчитанных пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей)»;

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам лица с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются не реже одного раза в год.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда (кроме надбавки, устанавливаемой за тип и вид учреждения).

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты за стаж непрерывной работы, наличие почетного звания, надбавки за типы и виды учреждений, надбавки за классность, персональные надбавки.

В случае наличия у педагогического работника права на получение надбавки за выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.3. Работнику образовательной организации могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере, не превышающем 120 процентов размера установленного ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы работников лица, от которых зависит конкретный размер надбавки:

ДОЛЖНОСТЬ	критерии
директор	поддержание и повышение имиджа лица, работа со структурными подразделениями, ТОП 25, инновации в ОО
Заместитель директора по УР	ТОП 25, стабильность и рост качества обучения, профилизация обучения, реализация индивидуальных маршрутов
Заместитель директора по НМР	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
Заместитель директора по ВР, советник по воспитанию	ТОП 25, высокий уровень организации воспитательного процесса, высокий охват дополнительным образованием, результативность участия в конкурсах
Заместитель по АХД	ТОП 25, работа со структурными подразделениями, высокий уровень учёта и сохранности имущества
Педагоги	Эффективная работа по выявлению и развитию одарённых детей, инновационная деятельность.
Работники бухгалтерии	Качественная организация бух.отчёта и учетности, увеличение объёма работы, работа со структурными подразделениями

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам лица по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности лица и ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом образовательной организации.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за стаж педрработники	от 1 до 2 лет-500 рублей; от 2 до 5 лет-1115 рублей; от 5 до 10 лет-1525 рублей; свыше 10 лет-2000 рублей.
Диспетчер, мл воспитатель (при наличии среднего профобра-зования)	от 2 до 5 лет-500 рублей ; от 5 до 10 лет-1000 рублей ; свыше 10 лет-1000 рублей.
Работники библиотек	от 2 до 5 лет-500 рублей ; от 5 до 10 лет-1100 рублей; свыше 10 лет-1500 рублей.
Секретарь учебной части, вожатый	от 2 до 5 лет-1700 рублей; от 5 до 10 лет-1700 рублей; свыше 10 лет-1700 рублей.

4.6. Надбавка педагогическим работникам лица за организацию, обеспечивающую высокое качество подготовки обучающихся (ТОП 25) устанавливается в размере 1500 рублей.

4.7. Надбавка за работу с определенными условиями устанавливается в размере 2150 рублей в структурных подразделениях образовательной организации, находящихся в сельских населенных пунктах.

4.8. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за наличие 1 класса - 1650 рублей;

за наличие 2 класса - 650 рублей.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

4.9. Педагогическим работникам по результатам аттестации устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

в случае установления высшей квалификационной категории - в размере 5350 рублей;

в случае установления первой квалификационной категории - в размере 3750 рублей.

4.10. Работникам лица за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, устанавливаются:

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Народный", - в размере, не превышающем 5000 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Заслуженный", - в размере, не превышающем 3000 рублей;

надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов "Почетный работник", "Отличник", "За отличную", "За достижения", "За высокие достижения", - в размере, не превышающем 2000 рублей.

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.11. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации.

Водителям автомобилей устанавливается персональная ежемесячная доплата за сложность и напряженность и особые условия труда в размере 9729 рублей.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

4.12. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей устанавливается ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

4.13. Педагогическим работникам лицея, осуществляющим классное руководство, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, размер которого равен 10000 рублей. При этом педагогический работник общеобразовательной организации, осуществляющий классное руководство, имеет право на получение не более двух указанных вознаграждений в месяц при условии, что он осуществляет классное руководство в двух и более классах.

4.14. Доплата советнику в размере 5000 рублей.

4.15. К поощрительным выплатам по результатам труда относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, единовременное поощрение. В целях выплаты премий по итогам работы в образовательной организации создается рабочая комиссия, которая организует деятельность по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, характеризующих результаты труда работников образовательной организации, и величины значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей работников образовательной организации.

Перечень указанных критериев и показателей утверждается локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников образовательной организации.

4.16. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом управления образовательной организации в соответствии с порядком распределения средств фонда стимулирования, утвержденным локальным нормативным актом образовательной организации.

4.17. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.18. Стимулирующие выплаты работникам лицея, установленные в процентах от оклада (должностного оклада), исчисляются без учёта доплат и надбавок по другим основаниям.

4.19. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.2. Работникам учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом лицея, но не более двух окладов (должностного оклада) в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственным и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию, а также за

добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, за победы и подготовку победителей в перечневых конкурсах и конкурсах профмастерства муниципального, регионального, всероссийского уровней, за высокую результативность труда.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МОУ «Майнский многопрофильный лицей имени В.А.Яковлева»

5.1. Заработная плата работников лицея включает в себя:

оклад (должностной оклад), установленный в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом) по профессиональной квалификационной группе с учётом повышающих коэффициентов по квалификационному уровню и увеличенный на сумму коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки и стаж работы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

5.2. Оклады (должностные оклады) по должностям работников учреждения определяются в соответствии с Порядком определения окладов (должностных окладов) и размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников областных государственных образовательных учреждений Ульяновской области.

5.3. Для расчёта заработной платы педагогическим работникам руководитель учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационные списки по установленной форме уполномоченным исполнительным органом государственной власти в сфере образования.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы работниками учреждения, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

выполнением обязанностей, предполагающих участие в работе педагогических, методических советов, по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий; наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками); обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени; во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся

(воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении учитываются: режим работы учреждения; режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год; классов, в которых эта нагрузка будет выполняться; соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объёме.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются оклады (должностные оклады), устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников лица, для которых данное учреждение является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по реализации индивидуальных маршрутов. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

5.7. Оклады (должностные оклады) руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.8. Руководящие работники лицея, а также педработники (соцпедагог, организаторы, психологи и т.), не имеющие учебной нагрузки по своей основной работе, могут на условиях почасовой оплаты вести преподавательскую и внеурочную работу в лицее, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При производственной необходимости они могут вести преподавательскую работу до 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники имеют 0,5 ставки должностного оклада по основной работе, им разрешается вести не более 18 часов в неделю.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителя лицея устанавливается при заключении с ним трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих учреждений.

Заработная плата заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливается руководителем в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Заработная плата руководителя лицея, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера лицея устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих учреждений.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю лицея, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю лицея устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения, объема, сложности работы, выполняемой руководителем учреждения, в соответствии с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» утвержденном постановлением Правительства Р.Ф. от 5 августа 2008 года № 583 и Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, разработанном и утверждённом учредителем.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру лицея осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников лицея.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера руководителю лицея в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения более чем в два раза.

При осуществлении лицеем предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, размер выплат стимулирующего характера руководителю лицея в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам учреждений более чем на 30 процентов.

6.7. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю лицея устанавливаются учредителем.

6.8. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру лицея устанавливаются руководителем.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.

7.2. Работникам учреждений, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников учреждений может применяться почасовая форма оплаты труда:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

7.5. Руководитель лицея в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данное учреждение является основным местом работы, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, утвержденных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.01.1993 № 7 "Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании".

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.7. Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

7.9. Установление стажа педагогической работы при определении оклада (должностного оклада) педагогическим работникам регламентируется нормативными актами Российской Федерации.

7.10. Перед получением заработной платы каждому работнику выдается расчётный лист согласно кодов начисления и удержания заработной платы.

7.11. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

7.12. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника в пределах средств на оплату труда в связи с тяжелым материальным положением работника, тяжелым заболеванием или смертью работника, его близких родственников, при рождении ребенка, впервые вступившим в брак или иных случаях, признанных уважительными, в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, но не более двух окладов (должностных окладов).

8. Формирование и структура фонда оплаты труда лица

8.1. Объем средств на оплату труда работников лица формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета Ульяновской области, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда лица состоит из базового фонда и фонда стимулирования. «За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляются выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, а также выплаты компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера»

8.3. Руководитель лица самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание лица утверждается его руководителем по согласованию с исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение.

Руководитель лица имеет право устанавливать низко квалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

Численный состав работников лица должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных лиц функций, задач и объема работы.

8.4. В случае оптимизации структуры образовательной организации и численности её работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников образовательной организации не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, используются в целях осуществления работникам образовательной организации выплат стимулирующего характера. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности образовательной организации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера»;

8.5. Объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда лица.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

8.6. Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 10.03.2023 г.