

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ»

Дальнереченского городского округа

П Р И К А З № 99-А

06 октября 2021 года

г. Дальнереченск

1. Об утверждении Положения

На основании Постановления администрации Дальнереченского городского округа № 907-па от 04 октября 2021 года о внесении изменений в постановление администрации Дальнереченского городского округа от 23.12.2019 года № 1016 «Об утверждении новой редакции Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1.1. С 01 октября 2021 года утвердить внесенные изменения в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей» Дальнереченского городского округа (приложение № 1 «Минимальные размеры окладов работников образовательных учреждений»).

1.2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «Лицей»



В.Н. Жарченко

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Лицей» Дальнереченского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Лицей» Дальнереченского городского округа устанавливает порядок и условия применения отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, главным распорядителем которых является муниципальное казенное учреждение «Управление образования» Дальнереченского городского округа (далее – Положение, учреждение, МКУ «Управление образования») и включает в себя:

порядок определения окладов работников МБОУ «Лицей» (не относящихся к педагогическим работникам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

порядок и условия выплат компенсационного характера работникам МБОУ «Лицей» (не относящихся к педагогическим работникам);

порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Лицей» (не относящихся к педагогическим работникам);

порядок и условия оплаты труда педагогическим работникам МБОУ «Лицей»;

порядок определения окладов педагогических работников МБОУ «Лицей» по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

порядок и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам МБОУ «Лицей»;

порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБОУ «Лицей»;

порядок исчисления заработной платы учителям (тарификация);

порядок и условия почасовой оплаты труда;

другие вопросы оплаты труда;

порядок индексации заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

1.2. Заработная плата (оплата труда) работников МБОУ «Лицей» (без учета стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников МБОУ «Лицей» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда по виду экономической деятельности «Образование» не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Приморского края, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа, коллективными договорами.

1.5. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными - дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников, по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующими нормативными актами.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

1.8. Размеры окладов работников МБОУ «Лицей», установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства РФ, решением Думы Дальнереченского городского округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников МБОУ «Лицей» их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Положение о системе оплаты труда принимается на общем собрании работников и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа, первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников).

2. Порядок определения окладов работников МБОУ «Лицей» (не относящихся к педагогическим работникам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Отраслевая система оплаты труда работников МБОУ «Лицей» (не относящихся к педагогическим работникам) включает в себя оклады, устанавливаемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.1. Размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1).

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры минимальных окладов, предусмотренных настоящим Положением.

Руководитель учреждения в исключительных случаях в пределах фонда оплаты труда имеет право установить работнику индивидуальный оклад, если размер оклада, установленный из расчета минимального размера оклада с учетом повышающих коэффициентов по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

2.1.2. В пределах имеющихся средств на оплату труда к окладам работников (не относящихся к педагогическим работникам) по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.1.3. В случае установления к окладам работников (не относящихся к педагогическим работникам) по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{ор} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

$R_{ор}$ – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам (не относящимся к педагогическим работникам) учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности, в следующих размерах:

Показатели выслуги лет	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы
Свыше 15 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,08
От 5 до 10 лет	0,04
От 1 до 5 лет	0,02

Право на изменение коэффициента за выслугу лет возникает с месяца, следующего за месяцем наступления изменения стажа работы.

2.1.4. Оплата труда работников, не относящихся к педагогическим работникам, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности с учетом повышающих коэффициентов.

2.1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам) общеобразовательных учреждений.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Приморского края, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

2.2.2. В МБОУ «Лицей» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими норму трудового права.

2.2.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Величина выплаты может быть не более 12% оклада, при условии специальной оценки условий труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной

оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.2.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов, для общеобразовательных учреждений расположенных в сельских населенных пунктах приграничной 30-ти километровой зоны – 30 процентов;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 30 процентов с первого дня работы молодежи до 30 лет, вступившей впервые в трудовые отношения и прожившей не менее 5 лет, непосредственно перед трудоустройством в южных районах Дальнего Востока.

2.2.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 ТК РФ, при сверхурочной работе в соответствии со статьей 152 ТК РФ, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.2.8. Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления оклада работника на установленное количество рабочих часов в месяц и умножения на количество отработанных часов в ночное время.

2.2.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее совмещение) устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Соглашение о совмещении оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера доплаты. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

2.2.10. Водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей за квалификацию выплачивается компенсационная выплата в следующих размерах:

При наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е», или только «Д», или «Д» и «Е» - 10 % оклада;

При наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е» - 25 % оклада;

2.2.11. Работникам муниципальных общеобразовательных учреждений Дальнереченского городского округа, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 % оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

2.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам (не относящихся к педагогическим работникам) МБОУ «Лицей»

2.3.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утвержденных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Приморского края и муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

2.3.3. В МБОУ «Лицей» могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

2.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 3).

2.3.5. Премии по итогам работы за финансовый год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

2.3.6. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно - по представлению руководителя;

работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогическим работникам МБОУ «Лицей»

3.1. Система оплаты труда педагогических работников МБОУ «Лицей» устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- Единого квалификационного справочника (далее – ЕКС);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций.

3.1.1. Порядок определения окладов педагогических работников МБОУ «Лицей» по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Оклады педагогических работников МБОУ «Лицей» устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В пределах имеющихся средств на оплату труда педагогических работников, руководителем учреждения применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

3.1.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной или педагогической работы, применяется в следующих размерах:

Высшая квалификационная категория – 25%;

Первая квалификационная категория – 15%;

Соответствие занимаемой должности – 5%.

3.1.3. При оплате труда педагогических работников, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организации за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану – 20%.

3.1.4. Повышающие коэффициенты являются гарантированными выплатами, но новый оклад педагогического работника не образуют. Расчет заработной платы педагогических работников за норму часов учебной или педагогической работы осуществлять путем умножения размеров ставок заработной платы (оклад установленный по ПКГ), без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки в неделю и делением полученного произведения на норму часов в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников исчисляется за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы.

3.1.5. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.2. Порядок и условия установления компенсационных выплат педагогическим работникам.

3.2.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы, за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Приморского края, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

3.2.2. Педагогическим работникам МБОУ «Лицей» устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

3.2.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2.4. Выплата педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Величина выплат может быть не более 12% оклада, после проведения специальной оценки условий труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.2.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждений применяются районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам общеобразовательных учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов, для общеобразовательных учреждений расположенных в сельских населенных пунктах приграничной 30-ти километровой зоны – 30 процентов;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 30 процентов с первого дня работы молодежи до 30 лет, вступившей впервые в трудовые отношения и прожившей не менее 5 лет, непосредственно перед трудоустройством в южных районах Дальнего Востока.

3.2.6. Доплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций, место работы которых находится в сельской местности, устанавливается в размере 25% оклада (ставки заработной платы).

3.2.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 ТК РФ, при сверхурочной работе в соответствии со статьей 152 ТК РФ, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.2.8. Компенсационные выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников общеобразовательных учреждений устанавливаются в следующих размерах:

Учителям и другим педагогическим работникам за проверку тетрадей (письменных работ) устанавливается ежемесячная денежная выплата, исходя из размера оклада педагогического работника установленного по ПКГ настоящего Положения, с учетом фактической учебной нагрузки:

- 1-4 классы – 10% (по русскому языку и математике);
- по математике – 10%;
- по иностранному языку – 10%;
- по русскому языку и литературе – 15%.

За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 500 рублей.

Учителям и другим педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя по основному месту работы, за классное руководство одним классом устанавливается ежемесячная денежная выплата:

- в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в городских населенных пунктах, с наполняемостью не менее 25 человек в размере 2000 рублей;
- в муниципальных общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, наполняемостью не менее 14 человек в размере 2000 рублей.

Если наполняемость учащихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся.»

3.3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.3.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников МБОУ «Лицей» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (п. 16, п. 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников (приложение 2), разрабатываются с учетом мотивированного мнения выборного органа, первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников), должны быть представлены в исчислимом формате, закреплены в локальном нормативном акте образовательного учреждения, являющимся приложением к коллективному договору.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, муниципальными правовыми актами администрации Дальнереченского городского округа.

3.3.2. Педагогическим работникам МБОУ «Лицей» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

3.3.4. Выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 2).

3.3.5. Премии по итогам работы за финансовый год выплачиваются с целью поощрения педагогических работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

3.3.6. Стимулирующие выплаты производятся по решению специально созданной комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда педагогических работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Состав комиссии утверждается

приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (при наличии).

3.3.7.

Гарантированные стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются за стаж работы, выслугу лет (стаж работы в образовательной организации), к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы, рассчитываемые следующим образом:

- от 3 до 5 лет – 3%,
- от 5 до 10 лет - дополнительно 1% за каждый год работы,
- 10 и более лет – 10%.

Если фактическая учебная нагрузка педагогического работника меньше установленной учебной нагрузки за ставку заработной платы или объем педагогической работы меньше установленного объема педагогической нагрузки, размер выплаты за стаж работы, выслугу лет (стаж работы в образовательной организации) рассчитывается за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы.»

4. Порядок исчисления заработной платы учителям (тарификация)

4.1. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.2. Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за специфику выполняемой работы в учреждении, при этом осуществляется повышение ставок заработной платы на 20% за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану.

При этом общий объем работы по совместительству не может превышать:

для педагогических работников учреждений - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей

недели (нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы);

для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени (половина нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) от установленной недельной продолжительности работы по совместительству составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов в неделю.

4.3. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.4. Тарификация учителей производится один раз в год.

4.5. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.6. Тарификация учителей открытых сменных общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

4.7. За время работы в периоды каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при распределении учебной нагрузки;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждениях;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5-6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

5.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.).

6. Порядок исчисления ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей (далее - денежное вознаграждение).

6.1 Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее - денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества

обучающихся в классе (классе-комплекте).

6.2 При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из региональных (муниципальных) бюджетов.

6.3 Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций из расчета 5 тысяч рублей в месяц, предоставляются с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

6.4 Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме. Выплата денежного вознаграждения, осуществляемая за счет средств федерального бюджета, учитывается при расчете средней заработной платы по отдельной категории работников в субъекте Российской Федерации и может привести к ее увеличению.

6.5 Начисление ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств федерального бюджета формируется в отдельную ведомость для выплаты педагогическим работникам с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды.

6.6 Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) (пункт 9 Разъяснений от 28 мая 2020 г.)

6.7 Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время. Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника, на период замещения, или педагогический работник отработал неполный месяц, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

6.8 Денежное вознаграждение включается в средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, но порядок его исчисления имеет существенные особенности, предусмотренные статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ). Таким образом, если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности.

6.9 Возможность для установления замещающему работнику соответствующего денежного вознаграждения при длительном отсутствии педагогического работника

устанавливается при отсутствии работника в случае его нетрудоспособности. При отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, в случае сохранения за работником средней заработной платы, замещающему работнику не устанавливается соответствующая выплата денежного вознаграждения за классное руководство.

Выплата в размере 5 тысяч рублей в виде ежемесячного денежного вознаграждения, которое предусматривается из федерального бюджета, относится к выплате компенсационного характера.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

К штатному расписанию прилагается расчет педагогических ставок (тарификационный список) в соответствии с учебным планом.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на начало учебного года в пределах выделенных бюджетных ассигнований по согласованию с МКУ «Управления образования».

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет экономии средств по фонду оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.5. Фонд оплаты труда работников МБОУ «Лицей» формируется на соответствующий календарный год в пределах бюджетных ассигнований,

предусмотренных департаментом образования Приморского края, решением Думы Дальнереченского городского округа о бюджете и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

7.6. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации (длительная болезнь работника, близких родственников, смерть близких родственников) в размере двух минимальных размеров оплаты труда, установленных в Приморском крае, не чаще одного раза в год.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.7. Руководитель учреждения несет персональную ответственность в соответствии с действующим законодательством за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в пределах выделенных бюджетных ассигнований, за выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики».

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей»
утвержденному приказом
от

Минимальные размеры окладов работников МБОУ «Лицей»

1. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	3 476
2 квалификационный уровень: Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 981
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам, техник, лаборант, техник-программист	3 602
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности Менеджер (по закупкам)	6 679 7 818
2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7338
3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8060

2. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень: секретарь учебной части	3 476
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2 квалификационный уровень:	3 343

Диспетчер образовательного учреждения	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень: Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10 858
2 квалификационный уровень: Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель;	12 258
3 квалификационный уровень: Педагог-психолог	13 543
4 квалификационный уровень: Руководитель физического воспитания, старший методист Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Учитель Педагог-библиотекарь	14 401

3. Минимальные размеры окладов работников учреждений по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н

Квалификационные группы/должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
гардеробщик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному ремонту,	2 975
дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3 136
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	3 602
2 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 120
3 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с	4 981

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, водитель	6 016

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей»
утвержденному приказом
от 30.12.2019 № 149-А

Критерии оценки эффективности труда педагогических работников
для расчета выплат стимулирующей части

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Число баллов по критериям
1.	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах)	К1 Качество освоения учебных программ	Степень обученности учащихся по итогам четверти и года (среднее значение по классам и предметам)		До 5
		К 2 Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	Кол-во учащихся – победителей предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров, соревнований и т.д.	Краевой и всероссийский уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 4 балла Школьный уровень – 1 балл	До 5
		К 3 Результаты независимой внешней оценки качества обучения	Высокие достижения ЕГЭ, ГИА и др. форм внешней независимой	90 -100% - 5 баллов 80-89% - 4 балла 70-79% 3 балла	До 5

		К 4 Результаты качества по ВШК	оценки	оценки качества	До 5
2.	Активность во внеурочной деятельности	К 5 Подготовка и проведение внеурочных мероприятий, способствующих развитию творческих способностей детей и развитию уровня культуры (конкурсы, викторины, КВН, экскурсии, занятия с одаренными сверх часов ИГЗ, спортивно – массовые мероприятия)	Количество учащихся (в%), получивших «4» и «5» по административным проверочным работам	Большее 55% - 5 бал. От 45% до 55% - 4 б. От 35% до 45% - 3 б. От 25% до 35% 2 б. От 15% до 25% - 1б	До 5
3.	Здоровье сбережение	К 6 Использование здоровьесберегающих технологий в урочной и внеурочной деятельности	Охват мероприятиями учащихся по итогам периода	До 5 баллов 3 класса и более – 2 б 1-2 класса – 1 балл Одаренные дети – 2 балла	До 5
4.	Участие в профессиональных конкурсах	К 7 Участие в конкурсах	Без травматизма Соблюдение СанПиНов Без б/л Всегда проводит физминутки	2 балла 1 балл 1 балл 1 балл	До 5
			Количество мероприятий	Участие в конкурсах муниципального уровня – 5 баллов и Краевого всероссийского – 10 баллов	До 15 баллов

5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К 8 Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, педсоветах, наставничество и т.п.	Количество мероприятий	Краевой уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла	До 10 баллов
6	Участие в методической, инновационной деятельности	К 9 Разработаны учебно-методические материалы, в т.ч. с использованием цифровых образовательных ресурсов, и применяемых в образовательном процессе. Участие в инновационной и экспериментальной работе	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	Поддержка и обновление на сайте – 5 баллов Публикации – 10 баллов Участие в инновационной и экспериментальной работе – 5 баллов	До 20 баллов
7.	Поддержание функциональности кабинета на современном уровне	К 10 Динамика материально – технического оснащения кабинета в течение учебного года, оформление, обновление стендов			До 5 баллов
8.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно – коммуникативных, здоровьесберегающих в	К 11 Использование ИКТ: - для моделирования урока; - для контроля и учета базовых знаний учащихся; - для индивидуальных	Качество занятий с учащимися (в том числе уроков, факультативных занятий, кружковых занятий и др.) с использованием ИКТ,	На основе результатов ВШК	До 5 баллов

	процессе обучения предмету	траекторий обучения учащихся. Информационного пространства для организации дистанционного обучения. Использование здоровьесберегающих технологий и др.	здоровьесберегающих технологий и др.	
9.	Ведение документации (подготовка отчетов, заполнение журналов на электронном и бумажном носителе, ведение электронных дневников), ведение и проверка тетрадей учителями естественнонаучного цикла	К 12 Качественное и своевременное ведение документации в бумажном и электронном виде	Ведение документации и тетрадей для проведения практических, лабораторных и контрольных работ в соответствии с нормативными документами	На основе результатов ВШК: - ведение документации в соответствии с нормативными документами – 5 баллов - ведение документации 9 и 11 класса – 5 баллов - ведение и проверка тетрадей учителями естественнонаучного цикла – 5 баллов До 15 баллов

Итого 100 баллов - соответствует сумме экономии по фонду оплаты труда для педагогического персонала.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей»
утвержденному приказом
от 30.12.2019 № 149-А

Критерии оценки эффективности труда работников, не относящихся к педагогическим работникам образования, для расчета выплат стимулирующей части

Критерии оценки работы административного персонала

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг)
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг)
- качественная подготовка и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие недостатков при выполнении работ
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
- своевременность и полнота подготовки отчетности

Критерии оценки работы учебно-вспомогательного персонала

- качественное ведение документации
- своевременное и качественное предоставление отчетности
- ненормированный рабочий день
- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
- своевременное и качественное ведение баз данных детей, охваченных различными видами контроля
- высокая читательская активность обучающихся
- участие в общешкольных и районных мероприятиях
- оформление тематических выставок
- высокое качество и подготовка документов
- ведение архива
- ведение кадрового делопроизводства

Критерии оценки работы обслуживающего персонала

- отсутствие обоснованных претензий к качеству работы
- отсутствие фактов возникновения конфликтных ситуаций
- своевременность выполнения работ (уборка и подготовка помещений к

занятиям и режимным моментам, ремонт оборудования, выполнение слесарных работ по мере возникновения)

– внесение предложений по совершенствованию работы и улучшению качества обслуживания образовательного учреждения

учреждения

– содержание в функциональном состоянии инвентаря, мебели, оборудования и др.

– проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий к началу проведения занятий (проветривание помещений, замена перегоревших ламп освещения и т.п.) и режимных моментов

- экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов

Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.