

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета


Ю.И. Арапова



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБОУ «Лицей №122»
от «21» ноября 2023 № 15

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
"Лицей №122"

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №122» (далее – МБОУ «Лицей №122»), устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами МБОУ «Лицей №122» в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами, законами Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, иными муниципальными правовыми актами города Барнаула.

1.2. Положение об оплате труда работников МБОУ (далее – положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 №22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее – Постановление №22), приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказа комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 г. № 345-осн «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула»

1.3. Положение определяет порядок расходования фонда оплаты труда (далее – ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на работников МБОУ реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.4. Размер заработной платы работников отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда, заключаемых на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального учреждения), утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р.

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

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

1.7. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и устанавливается минимальным размером оплаты труда.

1.9. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации города о такой индексации.

2. Формирование и распределение ФОТ МБОУ «Лицей №122»

2.1. Формирование ФОТ МБОУ лицея осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых МБОУ «на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного учащегося, получающего образование по образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденным законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов .

2.2. Расчет объема субвенции по МБОУ в части ФОТ осуществляется комитетом по образованию города Барнаула (далее – Комитет) согласно п.18 Постановления №22.

2.3. ФОТ МБОУ состоит из ФОТ работников и централизованного фонда стимулирования руководителей (далее – ЦФС), который формирует Комитет.

2.4. ФОТ МБОУ состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4.1. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческому персоналу;

педагогическим работникам;

учебно-вспомогательному персоналу;

обслуживающему персоналу.

2.4.2. Объем стимулирующей части ФОТ МБОУ устанавливается МБОУ **самостоятельно** в пределах выделенных средств на финансовый год.

2.5. Руководитель МБОУ обеспечивает результативность и эффективность использования ФОТ, в пределах установленных средств формирует ФОТ с разделением его на базовую и стимулирующую части, обеспечивает установление заработной платы работников МБОУ, формирует и утверждает штатное расписание МБОУ в пределах ФОТ. При этом МБОУ обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в ФОТ не более 30%.

2.6. Тарификационный список педагогических работников утверждается на учебный год приказом руководителя МБОУ по согласованию с выборным органом профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ с письменным ознакомлением данных работников под подпись (приложение 1).

3. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы (далее - индексация и зарплата) обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников.

3.1. Индексации проводятся на основании распоряжении Правительства для всех сотрудников учреждения.

3.2. Индексация зарплаты проводится не реже периодичности установленной в распоряжении Правительства для всех сотрудников учреждения.

3.3. Источником финансирования индексации являются:

3.3.1. Средства бюджета для сотрудников, которые заняты в выполнении госзадания.

3.3.2. Средства приносящей доход деятельности для сотрудников, которые не связаны с выполнением госзадания.

3.3.3. Размер индекса устанавливается приказом руководителя не ниже или не выше величины, обусловленной причиной индексации (п. 1.4 Положения).

3.4. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

3.5. Размер индекса вступает в силу и применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в локальном нормативном акте.

3.6. Индексации подлежит должностной оклад работника согласно штатного расписания.

3.7. При индексации размеры окладов, ежемесячных и иных дополнительных

выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.8. При одновременном повышении минимального размера оплаты труда и индексации сначала проводится индексация, а затем сравнение новой зарплаты сотрудников с МРОТ.

3.9. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

3.10 Порядок проведения индексации

3.10.1. Отдел кадров совместно с бухгалтерией подготавливает приказ об индексации зарплаты в течении пяти дней с момента выхода распоряжения Правительства.

3.10.2 Работодатель утверждает приказ об индексации.

3.10.3 Утвержденный приказ об является основанием для начисления зарплаты и изменения штатного расписания.

3. Оплата труда педагогических работников

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

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 2.

Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников осуществляется на основании нормативных правовых актов города Барнаула, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 МЗ 75 (в редакции от 24.03.2022 №95).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов;
- специфики работы.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

3.1.4. При средней наполняемости классов в МБОУ свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, который рассчитывается по формуле:

$$K = 1 + (\text{Нср} - 14) \times 0,009, \text{ где:}$$

К – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов МБОУ «Лицей №122»;

Нср – средняя наполняемость МБОУ, которая устанавливается приказом Комитета на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 февраля текущего года.

3.1.5. Повышающие коэффициенты специфики работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к положению.

3.1.6. Применение повышающих коэффициентов, указанных в

подпункте 3.1.2 пункта 3.1 положения осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у педагогических работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

3.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ «Лицей №122» с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

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

3.2.1. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат директором МБОУ организуется проведение специальной оценки условий труда.

3.2.2. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2.1. Оплата труда педагогических работников в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

3.2.2.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере педагогическим работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.2.2.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику учреждения производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБОУ «Лицей №122»;

3.2.2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются **самостоятельно** локальными актами МБОУ приложение 4 к положению.

Размеры выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей рассчитываются МБОУ в **абсолютных величинах или определяются в процентах от размеров**

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности.

При определении размеров **выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей в относительных значениях (процентах)**, не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 26.12.2022 № 518 «О выплатах ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края.»

Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается МОО самостоятельно, в зависимости от наполняемости класса, но не менее размера, установленного до назначения ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

Размер компенсационной выплаты за работу по психолого-педагогическому сопровождению детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 №37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования», устанавливается МБОУ «самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории учащихся в пределах средств, выделенных на эти цели в соответствии с приложением 4 настоящего положения.

3.2.4. Размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам МОО соответствии с приложением 2 настоящего положения.

3.2.5. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера педагогическим работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в

пределах ФОТ МБОУ в соответствующем финансовом году.

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

3.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ разработанными с учетом настоящего положения, согласованного с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

3.3.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;

ежемесячные выплаты за стаж работы;

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период

обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МОС), а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием, прошедшим промежуточную аттестацию, в течение первых трех лет; единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие), премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год);

ежемесячные выплаты за наставничество.

3.3.2. Ежемесячные выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МБОУ согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность и качество работы

педагогическим работникам определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МБОУ», путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 %;

от 10 лет до 15 лет – 10 %;

свыше 15 лет – 15 %.

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

кандидата наук — 10%, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук — 20%, но не более 7000 рублей в месяц.

3.3.5. Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5%.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований

(почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

3.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в МОО, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» рассчитываются первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

первый год –30 %;

второй год –20 %;

третий год –10 %.

3.3.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МОС), а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшим промежуточную аттестацию, в течение первых трех лет устанавливаются МОС) самостоятельно.

3.3.8. Оплата труда педагогических работников работающих с обучающимися нуждающимися в длительном лечении, а также детей-инвалидов в части организации обучения по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула

Стоимость одного часа работы в неделю педагогических работников, работающих с обучающимися на дому или в медицинской организации, рассчитывается по формуле:

$$СЧ = Н / 12 / 1,302 / 1,15 / 1,2 / Кб / 4,33, \text{ где}$$

СЧ – стоимость одного часа педагогического работника, работающего с обучающимися на дому или в медицинской организации;

Н – норматив расходов по заработной плате на одного обучающегося на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях Алтайского края на текущий учебный (финансовый) год;

12 – двенадцать месяцев в году;

1,302 – начисления на заработную плату;

1,15 – районный коэффициент;

1,2 – коэффициент надомного обучения;

Кб – количество часов в неделю по базисному учебному плану;
4,33 – среднее количество недель.

Справочно:

Количество часов в неделю по базисному учебному плану:

- 1-4 классы - 26 часов;
- 5-9 классы - 35 часов;
- 10-11 классы - 37 часов.

Норматив расходов по заработной плате на одного обучающегося на дому в муниципальных общеобразовательных учреждениях Алтайского края на 2023 год:

- 1-4 классы – 102458,68 рублей;
- 5-9 классы – 149636,85 рублей;
- 10-11 классы – 167814,90 рублей.

3.3.9. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие), по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год), иные поощрительные выплаты, производятся на основании приказа руководителя МБОУ за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или, при его отсутствии.

3.3.10 Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом МБОУ в пределах выделенных средств на основании приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03 2022 №404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

4. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

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

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ не ниже минимальных окладов согласно приложению 1 к положению.

4.3. Виды выплат компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ «Лицей №122» с учетом настоящего положения.

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

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

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

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

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.3.1. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.1.1. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;

4.3.1.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере педагогическим работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.3.1.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3.1.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику учреждения производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБОУ «Лицей №122»;

4.3.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.2. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат директором МБОУ, организуется проведение специальной оценки условий труда.

4.3.3. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.3.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ МБОУ в соответствующем финансовом году.

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

4.4. Виды выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ разработанными с учетом настоящего положения.

4.4.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

за интенсивность и высокие результаты труда;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год); иные поощрительные выплаты.

4.4.2. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МБОУ «Лицей122».

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МБОУ «Лицей №122», путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.4.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда МБОУ разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальными актами МБОУ.

4.4.4. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год), иные поощрительные выплаты, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, производятся за счет экономии средств ФОТ МБОУ.

4.4.5. Примерный перечень условий премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлен в приложении 3 к положению.

4.4.6. Перечень условий премирования специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом МБОУ), согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5. Оплата труда административно-управленческого персонала

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из показателей деятельности и Порядка отнесения муниципальных

бюджетных (автономных) общеобразовательных организаций города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденного приказом Комитета (приложение 5 к положению).

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами МБОУ.

Должностные оклады руководителей структурных подразделений устанавливаются на 20-50 % ниже должностного оклада руководителя, в соответствии с локальными актами МБОУ).

5.4. К окладу (должностному окладу) руководителя устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности по итогам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в следующих размерах:

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,00;

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,15.

5.5. К окладам (должностным окладам) заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, а также кандидатам на должности заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности по итогам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности согласно пункту 5.4 настоящего раздела положения.

5.6. К окладам (должностным окладам) руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливается повышающий коэффициент специфики за работу в сельской местности – 1,25.

При наличии у руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера права на применение повышающих

коэффициентов по нескольким основаниям, значения повышающих коэффициентов определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

5.7. Для руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.8. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ «в соответствии с пунктом 4.3 раздела 4 настоящего положения.

5.9. Для руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячные выплаты за стаж работы;

ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

ежемесячные выплаты за осуществление МБОУ деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг.

5.9.1. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени руководителя, руководителю устанавливаются от окладов (должностных окладов) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.9.2. Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград руководителю устанавливаются от окладов (должностных окладов) в соответствии подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.9.3. Ежемесячная выплата за стаж работы руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет - 5%; от
- 10 лет до 15 лет - 10%;
- свыше 15 лет - 15%.

5.9.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности руководителю осуществляется за счет ЦФС руководителей. Распределение ЦФС руководителей осуществляется Комитетом с учетом показателей эффективности деятельности МБОУ за прошедший год и показателей эффективности деятельности руководителей в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету, утвержденным приказом Комитета.

5.9.5. Ежемесячная выплата за осуществление МБОУ деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг производится за счет средств, получаемых от оказания платных услуг и платных образовательных услуг, в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

5.9.6. Для руководителя МОО устанавливается единовременная выплата в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

5.10. Для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени; ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград; ежемесячная выплата за

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

премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год).

5.10.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается от окладов (должностных окладов) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.10.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в соответствии подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.10.3. Ежемесячная выплата за стаж работы для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет-5%;

от 10 лет до 15 лет- 10%;

свыше 15 лет — 15%.

5.10.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, руководителями структурных подразделений, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом МБОУ.

5.10.5. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ МОО в соответствии с локальным актом МОО.

5.10.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ МБОУ.

5.10.7. Примерный перечень условий премирования административно-управленческого персонала установлен в приложении 3 к Примерному положению.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОО утверждается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников МОО рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя МБОУ и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя МБОУ.

6. Индексация заработной платы

Индексация заработной платы (далее - индексация и зарплата) обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников.

- 6.1. Индексации проводятся на основании распоряжении Правительства для всех сотрудников учреждения.
- 6.2. Индексация зарплаты проводится не реже периодичности установленной в распоряжении Правительства для всех сотрудников учреждения.
- 6.3. Источником финансирования индексации являются:
 - 6.3.1. Средства бюджета для сотрудников, которые заняты в выполнении госзадания.
 - 6.3.2. Средства приносящей доход деятельности для сотрудников, которые не связаны с выполнением госзадания.
 - 6.3.3. Размер индекса устанавливается приказом руководителя не ниже или не выше величины, обусловленной причиной индексации (п. 6.4).
- 6.4. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.
- 6.5. Размер индекса вступает в силу и применяется для расчета зарплаты с момента, указанного в локальном нормативном акте.
- 6.6. Индексации подлежит должностной оклад работника согласно штатного расписания.
- 6.7. При индексации размеры окладов, ежемесячных и иных дополнительных выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
- 6.8. При одновременном повышении минимального размера оплаты труда и индексации сначала проводится индексация, а затем сравнение новой зарплаты сотрудников с МРОТ.
- 6.9. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.
- 6.10. Порядок проведения индексации
 - 6.10.1. Отдел кадров совместно с бухгалтерией подготавливает приказ об индексации зарплаты в течении пяти дней с момента выхода распоряжения Правительства.
 - 6.10.2. Работодатель утверждает приказ об индексации.
 - 6.10.3. Утвержденный приказ об является основанием для начисления

зарплаты и изменения штатного расписания.

7. Заключительные положения

7.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов (должностных окладов) педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

7.2. В случае образования экономии ФОТ в МБОУ «Лицей №122», при условии выполнения муниципального задания, средства экономии направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.