

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива МАОУ «Лицей № 176»
протокол № 1 от 28.08.2017 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАОУ «Лицей № 176»
№ 260/2-од от 01.09.2017

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «Лицей № 176»
Н.В. Иванова



ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 176»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 176» (далее - Положение) регулирует условия оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 176» (далее - лицей).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области» (в ред. от 19.08.2015 г.), постановлением мэрии города Новосибирска от 26.04.2013 г. № 4153 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска» (в ред. от 04.04.2016 г.), постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска» (в ред. от 04.07.2016 г.), Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2017-2019 годы, с целью:

- повышения общего уровня оплаты труда;
- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;
- создания стимулов к повышению профессионального уровня работников и привлечения высококвалифицированных специалистов;
- увеличения производительности труда и оптимизации численности работников лицея.

1.3. Система оплаты труда работников лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами лицея в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и настоящим Положением.

1.4. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг из средств областного бюджета. На основании соглашения заключенного с департаментом образования мэрии города Новосибирска (далее – департамент), в соответствии с решением Совета депутатов

города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от иной деятельности, приносящей доход.

1.5. Оплата труда работников лица определяется трудовыми договорами, заключенными между директором лица и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

1.6. Заработная плата зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.7. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной платы в Новосибирской области.

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления денежных средств на банковскую карту.

1.9. При выплате заработной платы до 8 числа текущего месяца работнику выдается под роспись лично на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.10. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер лица.

1.11. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении

Фонд оплаты труда (ФОТ) – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы всем работникам лица

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТбаз) – фиксированная часть фонда оплаты труда работников, включающая в себя оклады и специальную часть фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) – часть фонда оплаты труда отдельных работников лица, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 176».

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – гарантированный размер оплаты труда, устанавливаемый одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

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

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда лица осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом: размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на величину расходов на обеспечение образовательного процесса (учебные расходы); количества обучающихся в лицее; поправочных (повышающих) коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования,

применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по региональным нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности

2.2. Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) существенного изменения численности обучающихся.

2.3. Фонд оплаты труда лицея состоит из

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}$, где:

ФОТ суб – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции областного бюджета;

ФОТ м - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

2.4. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает заработную плату административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.)

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников состоит из:

$\text{ФОТ}_{\text{б уч}} = \text{ФОТ}_{\text{оуч}} + \text{ФОТ}_{\text{спуч}}$, где:

ФОТ буч- базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ оуч – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ спуч – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей

- Основная базовая часть предназначена для выплаты заработной платы учителям за ведение учебных часов.

- Специальная часть включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6 настоящего Положения.

2.7. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части.

3. Формирование системы оплаты труда работников лицея

3.1. Система оплаты труда работников лицея включает:

- должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее - должностной оклад (оклад));

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);

- выплаты стимулирующего характера.

3.2. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основании:

- постановления мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 г. № 5068 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска»;

- постановления мэрии города Новосибирска от 08.05.2013 г. № 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, и окладов по профессиям рабочих» (в ред. от 24.02.2016 г.);

- соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска.

3.3. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению

профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием лица.

3.4. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера.

3.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.6. Изменение размера должностного оклада производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа); при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

3.7. Выплаты компенсационного характера (за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и другие) работникам лица устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, и настоящим Положением.

4. Методика расчета стоимости образовательного часа и окладов педагогических работников

4.1. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется лицом самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогического персонала с учетом общего количества учебных часов по учебному плану лица в соответствии с модельной методикой, предложенной Министерством образования и науки РФ

4.2. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определять по следующей формуле:

$$\text{ОЧуч} = \frac{\text{ФОТо} \times 245}{\text{В} \times 365}, \text{ где:}$$

ОЧуч – стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

ФОТо – основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

245 – максимальное количество дней обучения в учебном году;

В – общее количество учебных часов в учебном году по учебному плану лица включая аудиторную и неаудиторную занятость педагогических работников с учетом лица продленного дня;

365 – количество дней в календарном году (постоянная величина).

4.3. Размер оклада учителя, устанавливается из расчета стоимости образовательного часа, нормой учебной нагрузки в неделю за ставку (18 часов), среднегодового количества недель в месяц 4,35 (365/12/7=4,35) и коэффициента при наличии квалификационной категории и рассчитывается по формуле:

Опр= (ОЧуч х УЧ) 4,35 х К, где:

Опр – стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс.

УЧ – недельная учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс

К – повышающий коэффициент за профессиональный уровень педагогических работников.

4.4. Учебная нагрузка учителей определяется на основании приказа директора о тарификации педагогических работников.

4.5. На 1 сентября и на 1 января текущего учебного года приказом директора лицея утверждаются тарификационные списки педагогического персонала.

4.6. Оплата труда работникам, осуществляющим в течение учебного года педагогическую деятельность, в том числе занятия в кружках, в период каникул, обучающихся производится в соответствии с тарификационными списками.

4.7. Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты, в период каникул не производится.

4.8. Объем учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, определяется директором лицея исходя из количества часов по учебному плану лицея.

4.9. Объем учебной нагрузки директора лицея определяется начальником департамента образования мэрии города Новосибирска.

4.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников лицея может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.11. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов педагогической работы в неделю устанавливается в случае письменного согласия работника.

4.12. При установлении учебной нагрузки работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по основному месту работы, на новый учебный год её объем не может быть меньше 18 часов, с сохранением преемственности преподавания.

4.13. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе директора лицея в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (детей).

4.14. Тарификация педагогических работников производится два раза в год. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

4.15. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

4.16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий и учреждений (включая работников органов управления образованием) возможно в том случае, если работники по основному месту работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на должностной оклад.

4.17. Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

4.18. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам в том же учреждении, не устанавливается. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в лицее

5.1. Должностной оклад педагогических работников лицея выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

За 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (3 часа в день):

• учителям 1-11 классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

• педагогам дополнительного образования;

За 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям-дефектологам, учителям-логопедам образовательных учреждений.

За 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям, концертмейстерам образовательных учреждений;

За 30 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям образовательных учреждений; воспитателям в группах продленного дня, инструкторам по физической культуре учреждения.

За 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам-психологам; методистам образовательных учреждений; социальным педагогам; педагогам-организаторам; библиотекарю; старшим вожатым; инструкторам по труду; руководителям физического воспитания; преподавателям-организаторам ОБЖ; инструкторам-методистам по спорту.

5.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

5.3. Должностные оклады работников, указанных выше, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

5.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных выше, составляет 40 часов в неделю.

5.5. Преподавательская работа руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов ОБЖ сверх установленных норм, за которые выплачивается должностной оклад, и преподавательская работа руководящих и других работников лицея без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

5.6. Выполнение преподавательской работы, указанной в пункте 5.5, допускается в основное рабочее время с согласия директора лицея.

5.7. Привлечение отдельных работников лицея к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу директора в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с согласия работников и с учётом мнения профсоюзного комитета работников лицея.

О почасовой оплате труда в лицее

5.8. Почасовая оплата труда применяется при оплате педагогической работы специалистов организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в МАОУ «Лицей № 176» (кроме общеобразовательных учреждений).

5.9. Размер оплаты труда педагогической работы привлекаемого педагогического работника устанавливается из расчёта стоимости часа установленной по Учреждению.

5.10. Почасовая оплата труда работников может применяться:

при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для педагогической и методической (научно-методической) работы;

при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений.

5.11. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ производится по установленным окладам почасовой оплаты труда.

5.12. Часовая оплата труда устанавливается директором лицея отдельным низкоквалифицированным работникам в соответствии с предусмотренным перечнем профессий (должностей) согласно приложению при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени,

составляющую не более половины рабочего времени.

5.12.1. Размер часовой оплаты труда включает оплату по окладу, выплаты стимулирующего характера.

5.12.2. Размер минимальной часовой оплаты труда устанавливается приказом директора лица.

5.12.3. Для профессий рабочих второго разряда размер часовой оплаты труда определяется исходя из размера минимальной часовой оплаты труда и коэффициента второго разряда - 1,04.

5.12.4. За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество работы руководитель устанавливает работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

5.12.5. В случае согласия работника на перевод на часовую оплату труда необходимо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

5.12.6. Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск из расчета 28 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

5.13. Уровень образования педагогических работников при установлении должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Среднее или высшее музыкальное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании консерваторий, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием, магистра дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.14. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может устанавливаться на основании документов за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности. Документы должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности с указанием даты выдачи справки и сведения.

5.15. В случае утраты документов о стаже работы стаж может устанавливаться на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке при подтверждении свидетелями стажа за период совместной работы.

5.16. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях:

Наименование учреждения	Наименование должностей
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, педагоги (всех специальностей), сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели, логопеды, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, заведующие логопедическими пунктами, воспитатели (воспитатели-руководители), воспитатели-методисты, старшие воспитатели, старшие методисты, концертмейстеры, аккомпаниаторы, музыкальные руководители (работники), педагоги дополнительного образования, руководители кружков, культорганизаторы, массовики, старшие тренеры-преподаватели по спорту, тренеры-преподаватели по спорту, руководители физического воспитания, вожатые, старшие вожатые, инструкторы по труду, старшие мастера, мастера (инструкторы) производственного обучения, мастера (инструкторы) производственного обучения вождению, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, инструкторы по физической культуре, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму, руководители физвоспитания, преподаватели- организаторы ОБЖ, допризывной подготовки</p>
	<p>директора, заведующие, их заместители по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной части (работе), по производственному обучению, по иностранному языку, руководители структурных подразделений (заведующие (начальники) отделами, лабораториями), организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми</p>

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР, Российской Федерации

5.17. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента РФ) - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

5.18. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома

учителя (работника народного образования, профтехобразования), в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (очная форма) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и в стаж работы по специальности (по профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям-организаторам ОБЖ;

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

работникам учреждения включается в педагогический стаж время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

5.19. Право решать конфликтные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется директору лицея по согласованию с профсоюзным органом.

6. Доплата и компенсационные выплаты

6.1. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются учителям за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку.

6.2. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает следующие виды доплат:

- За квалификационную категорию;
- За сложность обучения предметам;
- Проверка тетрадей;
- За заведование кабинетом;
- Классное руководство;
- Надбавка за государственные и отраслевые награды.

6.3. Размер надбавки за внеурочную деятельность устанавливается в абсолютном размере из расчета 100% стоимости образовательного часа в лицее с учетом квалификационной категории. Оплата внеурочной деятельности производится за фактически затраченное время на данный вид деятельности на основании приказа директора строго по утвержденному плану внеурочной деятельности лицея:

6.4. Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала.

6.5. Оплата замещенных уроков производится из расчета стоимости образовательного часа за фактически отработанные часы без учета повышающих коэффициентов за категорию педагога, сложность и приоритетность предмета.

6.6. Выплаты компенсационного характера работникам лица устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.7. Виды компенсационного характера:

- За работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

- За совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом директора лица с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяется не более 100 % от должностного оклада по совмещаемой должности в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

- Работа в выходной или нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

- за сверхурочную работу за первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере;

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Размеры повышенной оплаты устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ в зависимости от результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда): класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%, до получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия директором лица решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда, в размере 25%.

6.8. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу.

6.9. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам лица определяются Положением о распределении стимулирующей части

фонда оплаты труда в МАОУ «Лицей № 176» и в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, в пределах фонда оплаты труда.

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, к которым относятся:

- Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;
- Надбавки за качественные показатели выполняемой работы;
- Премияльные выплаты по итогам работы;
- Надбавка учителям - молодым специалистам.

7.3. Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, работникам устанавливается в соответствии с таблицей.

Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада
За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
За почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	15
За награждение Почётной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации	10

7.4. При наличии у работника права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.5. Надбавки за качество выполненных работ устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Перечень основных критериев устанавливается Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «Лицей № 176».

7.6. Выплаты стимулирующего характера для учителей определяются Положением о рейтинговой оценке педагогической деятельности учителя.

7.7. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема и качества выполненной работы, за успешное выполнение сложных работ, высокую результативность и личный вклад и максимальными размерами не ограничиваются.

7.8. Период, на который устанавливается стимулирующая выплата утверждается приказом директора лицея.

7.9. Молодые специалисты - учителя имеет право на получение ежемесячной надбавки к заработной плате, в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудовой договор с лицеем,
- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью.

Выплата осуществляется со дня вступления в должность и на протяжении действия статуса молодого специалиста.

7.10. Для подготовки информации о качестве работы сотрудников лицея за отчетный период создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.11. Решение комиссии об установлении конкретных выплат стимулирующего характера принимается по итогам выполнения качественных показателей деятельности работников за определенный период времени и оформляется приказом директора лицея.

7.12. Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам устанавливается не более 300% должностного оклада (оклада).

7.13. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, календарный, учебный год с учетом личного вклада работника в общие результаты труда, за выполнение важных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу обучающихся (воспитанников), работника в международных, всероссийских, республиканских, областных, городских, районных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах, смотрах в размере не более 2-х должностных окладов (окладов).

7.14. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.15. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20 % от фонда оплаты труда лицея, устанавливается лицеем самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

7.16. Для стимулирования работников к достижению качественных результатов труда привлекаются средства на оплату труда с начислениями не более 70 % доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом не более 20% соответствующей части доходов может быть распределено на оплату труда работникам, оказывающим содействие в оказании платных услуг.

8. Оплата труда работникам на условиях совместительства

8.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства, производятся в порядке, установленном в Положении.

8.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

9. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора департаментом образования мэрии города Новосибирска, а его заместителей и главного бухгалтера - руководителем учреждения.

9.2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

9.4. Заработная плата руководителя учреждения не должна превышать трёхкратный размер начисленной средней заработной платы работников лицея.

9.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера лицея устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

9.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности лицея.

9.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, которое утверждается приказом департамента, заместителям руководителя и главному бухгалтеру лица - в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в лицее, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

9.8. Размер надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы, руководителю учреждения устанавливается в соответствии с таблицей.

Надбавка	Размер надбавки, % должностного оклада
За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	15
За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
За почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	15
За награждение Почётной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации	10

9.9. При наличии у руководителя учреждения права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по его выбору.

9.10. Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ до 400% должностного оклада.

9.11. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям в размере, не превышающем 80% предельного расчетного размера средств, направленных на выплаты стимулирующего характера руководителю.

9.12. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ главному бухгалтеру лица не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

9.13. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителя учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников лица.

9.14. При осуществлении деятельности, приносящей доход, полученный от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности руководителю могут быть установлены стимулирующие выплаты. При этом размер выплат устанавливается приказом начальника департамента при наличии ходатайства начальника отдела образования администрации Кировского района с приложением документов, подтверждающим доход, полученный от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

9.15. Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по итогам работы за месяц, учебный год, календарный год. Размер премии не должен превышать 100 % должностного оклада. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.16. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

10. Заключительные положения

10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. Индексация заработной платы работников лицея производится в соответствии с нормативными документами губернатора Новосибирской области, мэра города Новосибирска.

10.3. Формирование фонда оплаты труда лицея осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

10.4. Приказом начальника департамента утверждаются годовые (в месяц) фонды оплаты труда учреждениям, исходя из качественных и количественных показателей.

10.5. Департамент вправе в течение финансового года изменять размер фонда оплаты труда лицея в зависимости от выполнения муниципального задания, количественных и качественных показателей деятельности лицея.

10.6. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в данное Положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом директора лицея по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации лицея.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) низкоквалифицированных работников
МАОУ «Лицей № 176», которым установлена часовая оплата труда

№ п.п.	Наименование профессии (должности)
1	Уборщик служебных помещений