

Принято
на общем собрании работников
протокол от 29.07.2019 №2

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
от 29.07.2019 №278

ПОЛОЖЕНИЕ
«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛИЦЕЙ № 14 ИМЕНИ ЗАСЛУЖЕННОГО УЧИТЕЛЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ А.М. КУЗЬМИНА»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина» (далее - Положение) разработано в соответствии с решениями Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановления администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 №3640 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, муниципальных образовательных организаций города Тамбова».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина» (далее - Лицея).

1.3. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Лицея, распространяются в полном объеме.

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

отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам Лицея, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам Лицея производится за счет средств субвенции области на финансирование муниципальных общеобразовательных учреждений в части расходов на реализацию ими государственного стандарта общего образования, средств бюджета городского округа - город Тамбов, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляться в пределах фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам Лицея являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и

компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

По профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

– 1 квалификационный уровень - 5582 рубля; (делопроизводитель, кассир, секретарь)

– 2 квалификационный уровень - 6380 рублей (техник; лаборант;)

– 3 квалификационный уровень - 8000 рублей (бухгалтер; инженер-программист; инженер-электроник; специалист по кадрам)

По профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих

– 1 квалификационный уровень - 5582 рубля; (гардеробщик, подсобный рабочий; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих)

По профессиональной квалификационной группе должностей работников образования

– 1 квалификационный уровень - 8000 рублей; (инструктор по физической культуре, старший вожатый)

– 2 квалификационный уровень - 8000 рублей; (педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог)

– 3 квалификационный уровень - 8000 рублей. (педагог-психолог; методист; воспитатель)

– 1 квалификационный уровень - 8000 рублей (учитель; педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; педагог-библиотекарь)

По профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

– 3 квалификационный уровень - 9250 рублей (заведующий (начальник) структурного подразделения)

По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

– специалист по охране труда - 8000 рублей

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения – 14 439 рублей.

2.3. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов по занимаемой должности:

1) повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, устанавливаются в целых рублях, в следующих размерах:

а) по профессиональной квалификационной группе специалистов и служащих:

1 квалификационный уровень – нет (делопроизводитель, кассир, секретарь);

2 квалификационный уровень – нет (техник; лаборант);

3 квалификационный уровень – 0,15 (бухгалтер; инженер-программист; инженер-электроник; специалист по кадрам);

б) по профессиональной квалификационной общепрофессиональной профессии рабочих

1 квалификационный уровень – нет (гардеробщик, подсобный рабочий; профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих)

в) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень – 0,10 (инструктор по физической культуре, старший вожатый);

2 квалификационный уровень – 0,20 (педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог);

3 квалификационный уровень – 0,20 (педагог-психолог; методист; воспитатель);

4 квалификационный уровень – 0,15 (учитель; педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; педагог-библиотекарь).

г) по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

3 квалификационный уровень – 0,15 (заведующий (начальник) структурного подразделения)

д) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы -0,15 (специалист по охране труда).

3.2. Для работников учреждения предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

3.2.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.2.2. Работникам Лицея, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», либо награжденным орденами и медалями, устанавливается

повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю Лицея либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.2.3. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю Лицея либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

– кандидата наук - в размере 0,10;

– доктора наук - в размере 0,20.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3.2.4. Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в зависимости от типа (вида) учреждения.

За работу в отдельных учреждениях с опасными и иными особыми условиями труда применяется:

– работникам Лицея, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - повышающий коэффициент 0,10;

– учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) - повышающий коэффициент 0,10.

Размер повышающего коэффициента в соответствии с настоящей частью пересматривается, в случае изменения типа (вида) учреждения.

Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.3 Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

устанавливаются конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю директора, главному бухгалтеру Лицея, согласно Положению о рейтинге достижений работников «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина» (приложение №1).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Выплата персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.2 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы и не образуют новый должностной оклад, новую ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты педагогическим работникам учреждения устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников Лицея устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, предельный размер 0,12;

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 350 процентов от должностного оклада.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 350 процентов от должностного оклада.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 350 процентов от должностного оклада.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения 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 объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 350 процентов от должностного оклада.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

– выполнение функций классного руководителя – 20 процентов от должностного оклада;

– проверка письменных работ, обучающихся с учетом учебной нагрузки: учителям русского языка и литературы, математики – 20 процентов от должностного оклада;

учителям физики, истории, обществознания, права, природоведения, химии, биологии, географии, информатики, иностранного языка, экономика – 10 процентов от должностного оклада;

учителям искусства (рисование, музыки), ОБЖ – 5 процентов от должностного оклада;

– заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – 10 процентов от должностного оклада;

– руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими – 15 процентов от должностного оклада;

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за общий стаж работы;
- 2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премия по итогам работы за месяц;
- 5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

5.2. Выплата за стаж непрерывной работы производится всем работникам учреждения.

Размер выплаты составляет:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 и более	20

В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения

заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.3. Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно Перечня показателей и критериев для распределения стимулирующих выплат в МАОУ «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина» в размере до 80 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (приложению №2)

Основанием для установления работнику данной выплаты является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Лицея.

Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы классного руководителя устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не может быть более 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы. (приложение №3)

Основанием для установления работнику данной выплаты является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Лицея.

5.4. Ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, согласно Перечня показателей и критериев для распределения стимулирующих выплат в МАОУ «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина» в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (приложению №2)

Основанием для установления работнику данной выплаты является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Лицея.

5.5. Премия по итогам работы за месяц может устанавливаться работникам учреждения с учетом следующих показателей работы за отчетный период на основе бальной системы.

№ п/п	Показатели	Критерии	Баллы
1	Качественное и эффективное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.	Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.	10
		Своевременное и точное выполнение распоряжений директора и его заместителей Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины за соответствующий период	10
		Достижение высоких результатов работы за соответствующий период	10
		Отсутствие замечаний по оформлению документации	5
		Активное участие в инновационной деятельности	15
		Итого	50

Премии устанавливаются отдельно по фондам оплаты труда педагогических работников и работников административно- хозяйственного персонала).

Размер ежемесячной премии определяет после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат и не может превышать 100 процентов должностного оклада работника.

Основанием для выплаты работнику премии является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Лицея.

5.6 Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в размере не более 50 процентов от должностного оклада, ставок заработной платы. Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы. Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особо важными и ответственными работами считаются следующие работы:

- устранения последствий аварий;
- подготовка лицея к учебному году;
- подготовка, проведение и участие в мероприятиях научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей: международного, всероссийского, регионального, муниципального, лицейского уровней;
- организация (участие) в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений, обучающихся;
- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, не входящая в круг должностных обязанностей.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам Лицея осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников Лицея устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. Выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. Суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации в соответствии со ст.181 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.5. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников Лицея может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75), за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника не более 200 процентов от должностного оклада.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников учреждения

7.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Лицея применяется:

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

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

– за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

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

7.5. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных организаций установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.6. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

8. Условия оплаты труда заместителей директора Лицея, главного бухгалтера

8.1. Оплата труда заместителей директора Лицея, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), социальные выплаты.

8.2. Должностные оклады заместителей директора Лицея, главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора в фиксированном размере, в целых рублях и вносятся в трудовой договор.

8.3. На заместителей руководителя и главного бухгалтера распространяются все виды стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются заместителям директора и главному бухгалтеру лицея в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

8.4. Заместителям директора Лицея и главному бухгалтеру может

устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, согласно Положению о рейтинге достижений работников (приложение 1). Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

8.5. Заместителям директора разрешается вести в Лицее педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в абсолютных размерах.

9. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания в части перечисленных в бюджет городского округа – город Тамбов средств субвенции из бюджета Тамбовской области и средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.