

Положение
по формированию системы оплаты труда работников
МБОУ «Лицей № 17» муниципального округа город Славгород
Алтайского края, реализующих образовательные программы
дошкольного образования, образовательные программы
начального общего образования, образовательные программы
основного общего образования, образовательные программы
среднего общего образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 17» муниципального округа город Славгород Алтайского края, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования (далее - «Положение») определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ «Лицей №17» муниципального округа город Славгород Алтайского края, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования (далее - «лицей»), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

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» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);

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» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);

постановлением Правительства 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»). Постановлением Администрации г.Славгорода Алтайского края от 20.07.2022 г. №629, Постановлением Администрации г.Славгорода Алтайского края от 20.07.2022 г. №630;

городским отраслевым соглашением по организации образования г.Славгорода на 2022-2024 годы, зарегистрированным Управлением Алтайского края по труду и занятости населения 11.02.2022г.

1.2. Система оплаты труда работников лицея устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3 Размер заработной платы работников лицея отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

1.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.6. 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 оплаты 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 установленным минимальным размером оплаты труда.

1.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных образовательных организаций обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

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

2.Формирование фонда оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 17» муниципального округа город Славгород Алтайского края

2.1. Формирование фонда оплаты труда лицея осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых лицеем на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной общеобразовательной организации, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления, согласно п. 18 Постановления № 22.

2.2. Размер фонда оплаты труда лицея определяется утвержденным нормативным правовым актом.

2.3. Директор МБОУ «Лицей №17» обеспечивает результативность и

эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников учреждения.

2.4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников лица с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

3.1. Комитет администрации по образованию муниципального округа город Славгород Алтайского края формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в размере - 1 % от фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных организаций и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с утвержденным нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями общеобразовательных организаций.

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Периодичность оценки эффективности деятельности общеобразовательных организаций и их руководителей устанавливается Комитетом администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций обязательно включается представитель городской профсоюзной организации работников народного образования и науки.

4. Оплата труда педагогических работников лица.

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

При распределении фонда оплаты труда в лице отдельно выделяются части, направляемые:

на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных

государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования;

на оплату труда работников, реализующих программы дошкольного образования.

Фонд оплаты труда лицея состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается лицеем самостоятельно и утверждается директором лицея по согласованию с профсоюзным комитетом.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

руководящих работников (директор лицея, заместители директора лицея, главный бухгалтер);

педагогических работников: учителя, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, воспитатели, воспитатели групп кратковременного пребывания детей, педагог-организатор, музыкальный руководитель, педагоги дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями и др., осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению и воспитанию детей (далее - «педагогические работники»);

учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, библиотекарь, бухгалтер, заведующий хозяйством);

младшего обслуживающего персонала (уборщицы служебных помещений, рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, вахтер (оператор видеонаблюдения), младшие воспитатели, рабочий по стирке и ремонту белья (спецодежды)).

Директор лицея формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников лицея устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно **(Приложению 1)** настоящему положению.

4.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 24.03.2022 № 95.

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

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по лицее;

специфики работы.

4.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим положением.

4.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

4.1.6. При средней наполняемости классов в лицее (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

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

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$ – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 сентября текущего года.

Коэффициент средней наполняемости классов не применяется при реализации программ ФГОС в части внеурочной деятельности и надомном обучении.

4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с **(Приложением 2)** к настоящему положению.

4.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 4.1.3. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.1.9. Формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- дифференциация в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путём применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учётом фактического объёма педагогической работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учёта части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особым климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

4.1.10. Регулирование оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учётом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающейся целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1-4 классов в классы-комплекты их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную санПиН 2.4.3648-20.

Создание класс-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 классов не допускается.

4.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами лица 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);

персонифицированная доплата.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений 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.

4.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится. За исключением случаев, когда Законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

4.2.3. 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 нормативными актами лица.

Размеры выплат устанавливаются лицом в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство устанавливается в абсолютном размере, но не

менее размера, установленного до изменения системы оплаты труда, в зависимости от наполняемости класса.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета устанавливается в соответствии:

с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 № 270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы»;

с муниципальным нормативным правовым актом, постановлением администрации города Славгорода Алтайского края от 12.08.2020 № 625 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций г. Славгорода Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется 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».

4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам лица, самостоятельно.

4.2.5. Выплаты работникам лица, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда лица в соответствующем финансовом году.

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

4.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами лица, разработанными с учетом настоящего положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3.1. Для педагогических работников лица устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
ежемесячные доплаты за расширения круга должностных обязанностей;
ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
ежемесячная выплата за наставничество;

ежемесячная выплата 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»;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, 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 прошедшие 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).

4.3.1. 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 лицея, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.3.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются 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:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
свыше 15 лет – 15 процентов.

4.3.3. 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 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся 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:

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: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.3.5. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года 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:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Городского отраслевого соглашения по организациям образования г.Славгорода на 2022-2024 годы.

4.3.6. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом лица в пределах выделенных средств с учетом 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».

4.3.7. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

4.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда лица.

5.1.1. Руководителю лица могут устанавливаться следующие выплаты

стимулирующего характера:

-ежемесячная выплата за высокую результативность профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг определяется в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей ОО в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений;

-ежемесячные выплаты за выслугу лет, почетного звания, отраслевых наград осуществляются из фонда оплаты труда учреждения;

-премиальные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) определяются в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей ОО в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников ОО;

-выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

Размер ежемесячной выплаты за высокую результативность профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей ОО (пункт 3.2. настоящего Положения).

Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

выплата за выслугу лет в должности руководителя организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие почетного 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 процентов от должностного оклада;

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации», "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значками "Отличник народного просвещения) - 5 процентов от должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;

по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителей ОО (пункт 3.2. настоящего Положения).

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности - до 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Комитету по образованию, утвержденном приказом Комитета по образованию.

Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера

руководителю лица согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя определяется в соответствии с Положением о порядке выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций г. Славгорода, утвержденном приказом Комитета по образованию.

Заместителям руководителя, руководителям (директорам) филиалов (структурных подразделений), главному бухгалтеру лица устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- ежемесячные доплаты за расширения круга должностных обязанностей;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителю филиала (структурного подразделения), главному бухгалтеру лица за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителям лица. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

аттестованным на соответствие занимаемой должности - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

имеющим почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", «Почетный» при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Для заместителей руководителя, руководителю филиала (структурного подразделения, главного бухгалтера лица, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата - 5 процентов от должностного оклада.

Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников ОО и не может превышать 15 процентов должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя лица».

5.1.2. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг;
выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;
премиальные выплаты по итогам работы;
ежемесячные доплаты за расширения круга должностных обязанностей;
иные поощрительные выплаты.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об эффективности и качества профессиональной деятельности работников общеобразовательной деятельности, утвержденным приказом руководителя указанной организации и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал Полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

5.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим муниципально–общественный характер управления лицеем. На основании представления директора лицея, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

5.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами лицея, коллективными договорами, соглашениями.

5.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

6. Расчет заработной платы руководителя лицея.

6.1. Зарплата руководителя лицея, состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя лицея устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда.

Отнесение к группе по оплате труда руководителей производится с учетом не менее 3 показателей, определенных в Положении о порядке отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию.

Группа по оплате труда руководителей определяется в соответствии с объемными показателями деятельности общеобразовательных организаций, которые устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию.

Значения минимальных должностных окладов руководителей ОО

устанавливаются с 1 октября 2023 г. в следующих размерах (таблица 1)

Таблица 1

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1.	I группа	20282
2.	II группа	15710
3.	III группа	14548
4.	IV группа	13647
5.	V группа	12803

Комитет по образованию может устанавливать повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя ОО от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя ОО пересматриваются Комитетом по образованию не чаще одного раза в год за исключением реорганизуемых учреждений.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (таблица 2), формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (организаций) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Таблица 3

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ОО и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	До 6

Под фактической численностью работников ОО необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников и руководителя ОО определяется в соответствии с п. 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2017 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя лица устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Выполнение руководителем лица преподавательской работы допускается только после согласования с Комитетом по образованию. Предельный размер оплаты труда руководителя лица за преподавательскую работу не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников ОО.

6.4. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения (организации), сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения (организации), видов деятельности и организации управления этой деятельностью (таблица 4).

Таблица 4

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения (организации), ед.
1	2
до 30	до 1
1	2
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

6.5. К должностному окладу руководящих работников образовательных организаций могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент для работающих в сельской местности.

6.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководящих работников устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем ОО в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый руководящим работникам образовательных организаций не может превышать 4,0.

6.7. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, руководителей (директоров) филиалов (структурных подразделений) и главного бухгалтера образовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя ОО, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя ОО и заработной платы заместителей руководителя, руководителей (директоров) филиалов (структурных подразделений) и главного бухгалтера возлагается на руководителя ОО.

- 6.8. Руководителю лица устанавливаются выплаты компенсационного характера: выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.8.1. Выплаты компенсационного характера руководителю лица, заместителям руководителя, руководителям (директорам) филиалов (структурных подразделений) и главным бухгалтерам ОО в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового Кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за исполнение обязанностей контрактного управляющего (руководителя контрактной службы), устанавливаются в размере до 50 процентов должностного оклада.

6.8.2. Выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.8.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со [статьей 148](#) Трудового Кодекса Российской Федерации».

7. Оплата труда административно-управленческого персонала

7.1. Заработная плата заместителей директора лица, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.1.1. Должностные оклады заместителей директора лица, главного бухгалтера устанавливаются 80 процентов от оклада руководителя в соответствии с локальными актами лица.

7.1.2. Должностные оклады руководителя (директоров) филиала (структурных подразделений) лица устанавливаются 80 процентов от оклада руководителя лица, в соответствии с локальными актами лица.

7.2. Виды выплат компенсационного характера заместителям директора, руководителю филиала (структурного подразделения), главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами лица в соответствии с пунктом 6.8 раздела 6 настоящего Примерного положения.

7.3. Для заместителей директора лица, руководителя филиала (структурного подразделения), 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 непрерывной работы;
- ежемесячные доплаты за расширения круга должностных обязанностей;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

7.3.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям директора лица, руководителю филиала (структурного подразделения) устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

7.3.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград

заместителям директора, руководителю филиала (структурного подразделения), главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

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 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

7.3.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителю филиала (структурного подразделения) 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 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

7.3.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями директора лица, руководителю филиала (структурного подразделения), главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом лица, согласованным с выборным профсоюзным органом.

7.3.5. Премии по итогам работы (полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда лица в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом.

7.3.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора лица, руководителю филиала (структурного подразделения), главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда лица.

7.4. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей директора лица, руководителю филиала (структурного подразделения), главного бухгалтера лица, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя лица, предусмотренной трудовым договором.

7.5. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы директора лица, руководителю филиала (структурного подразделения), главного бухгалтера лица, возлагается на директора лица.

8. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

8.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент (согласно **Приложение 1**), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно (**Приложению 1**).

8.3. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами лица.

Специалистам, 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.

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

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

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

К выплатам компенсационного характера специалистам, 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.

8.4.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда лица в соответствующем финансовом году.

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

8.4.6. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами лица, согласованными с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего положения.

8.5. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала лица устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей; ежемесячные доплаты за расширения круга должностных обязанностей; за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами лица.

8.5.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом лица, согласованным с выборным профсоюзным органом.

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 лица, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

8.5.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда лица разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом лица, согласованные с выборным профсоюзным органом.

8.5.3. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации.

8.5.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом лица, согласованные с выборным профсоюзным органом.

9. Заключительные положения

9.1. Оплата труда, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников лица, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных органом местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами общеобразовательных организаций и (или) коллективными договорами.

9.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в лицее, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

9.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в лицее, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

9.5. В случае, если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонафицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) и установленным минимальным размером оплаты труда.

Приложение 1

Размеры

минимальных окладов педагогических работников с 1 октября 2023 года (с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	9128
Второй	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9128
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9500
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель;	9500

	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
--	---	--

*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Приложение 2

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	2	3
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности**	1,25
2.	Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях	1,2
3.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
4.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
6.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
7.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

** Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 2 к настоящему положению.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ (ПРИМЕРНЫЙ)

на _____ 200

№ п/п	Ф.И.О.	Предмет	Оклад (ПКТ)	Фактическая нагрузка	Коеф-т нагрузки	Оклад (ПКТ) с учетом фактической нагрузки	Повышающие коэффициенты								Заработная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку с учетом повышающих коэф-том
							Коеф-т за работу в сельской местности	Коеф-т за работу в сельской местности	Коеф-т за работу в сельской местности	Коеф-т за работу в сельской местности	Коеф-т за работу в сельской местности	Коеф-т за работу в сельской местности	Коеф-т за работу в сельской местности	Коеф-т за работу в сельской местности	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Продолжение

Классно-руководитель	Компенсационные выплаты					Итого компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты						Итого заработная плата в месяц с учетом доплат и надбавок	РК	Итого заработная плата			
	Проверка тетрадей	Реализация адаптированных программ	Зачисление в институт	Другие выплаты	Итого		Надбавка за непрерывный стаж*	Почетное звание	Молодым специалистам	Стимулирующие выплаты	Итого	Итого						
																Коеф-т	Сумма	Коеф-т
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35

Директор _____

Бухгалтер _____

*При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

(Ф.И.О., должность работника)

У В Е Д О М Л Е Н И Е

В соответствии с _____

(муниципальный нормативный правовой акт, в соответствии с которым меняется система оплаты труда)

уведомляем Вас, что с « ___ » _____ 20__ года в _____

(наименование образовательной организации)

будет изменена система оплаты труда.

О конкретных составляющих Вашей оплаты труда Вас уведомят дополнительно после утверждения Положения об оплате труда работников

_____,
(наименование образовательной организации)

с которым Вы будете ознакомлены под роспись.

« ___ » _____ 20__ г.

Руководитель организации _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Уведомление получено « ___ » _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О. работника, должность)

У В Е Д О М Л Е Н И Е

В соответствии с внесенными изменениями в Положение о формировании системы оплаты труда работников

(наименование образовательной организации)

уведомляем Вас, что с 01 сентября 2020 года Вам будет установлена следующая заработная плата:

- должностной оклад (оклад), ставка заработной платы: _____ рублей;

- повышающие коэффициенты:

за _____ - _____ рублей,

за _____ - _____ рублей,

за _____ - _____ рублей;

выплаты компенсационного характера:

за _____ - _____ рублей,

за _____ - _____ рублей,

за _____ - _____ рублей;

выплаты стимулирующего характера:

за _____ - _____ рублей,

за _____ - _____ рублей,

за _____ - _____ рублей.

Предлагаем Вам подписать дополнительное соглашение к трудовому договору от «__» _____ г. № ____ об изменении условий оплаты Вашего труда с 01.09.2020года.

В случае Вашего несогласия с изменением условий оплаты труда, по истечении 2-х месяцев после вручения настоящего уведомления с Вами будет расторгнут трудовой договор на основании п. 7 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

«__» _____ 20__ г.

Руководитель организации _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Уведомление получено «__» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ И РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА структурного
подразделения-дошкольные группы муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей №17» г.Славгорода, Алтайского края.

1. Общие положения

1.1. Положение по формированию и распределению фонда оплаты структурного
подразделения-дошкольные группы муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей №17» г. Славгорода, Алтайского края

1. (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. N 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации, Постановления Администрации г. Славгорода, Алтайского края от 20.07.2022 г. №630 и регулирует порядок и условия оплаты труда работников структурного подразделения- дошкольные группы муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №17». (далее –дошкольные группы), финансируемых за счет средств городского и краевого бюджетов.

1.2. Положение определяет и устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников дошкольных групп на основе [письма](#) Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 N 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда", постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 N 31 "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 образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края" (в ред. Постановления Правительства Алтайского края от 15.03.2017 №80, от 10.09.2018 № 362) (далее - постановление Правительства Алтайского края).

1.3. Положение устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников дошкольных групп с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных организаций, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в учреждения с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников дошкольных групп на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края, муниципального округа город Славгорода Алтайского края, городским отраслевым соглашением по организации образования г.Славгорода на 2022-2024 годы, зарегистрированным Управлением Алтайского края по труду и занятости населения 11.02.2022г.

1.5. Размер заработной платы работников МБДОУ отражается в трудовом договоре в соответствии с установленной системой оплаты труда (заключаемого на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Распоряжением правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. От 14.09.2015), приложение 8 форма трудового договора с работником МБДОУ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников дошкольных групп.

2.1. Оплата труда работников дошкольных групп состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих

выплат.

2.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ дошкольных групп.

2.3. Базовая часть ФОТ для педагогических работников дошкольных групп обеспечивает гарантированную оплату труда педагогическим работникам, исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики дошкольных групп и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллегиальным органом управления МБДОУ, к компетенции которого относится указанная функция в пределах утвержденного ФОТ.

2.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала - с учетом квалификации, уровня образования, специфики дошкольных групп и работы с воспитанниками в группах компенсирующей направленности. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем дошкольных групп.

2.5. ФОТ работников дошкольных групп формируется за счет средств городского и краевого бюджетов в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

2.6. Оплата труда руководителя структурного подразделения -дошкольные группы устанавливается в размере 70% от оклада директора МБОУ «Лицей №17».

2.7. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением между Алтайским краевым общественным объединением профсоюзов, краевым объединением работодателей и Правительства Алтайского края о минимальном размере оплаты труда в Алтайском крае, а при его отсутствии - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом МБОУ «Лицей №17» могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом МБОУ «Лицей №17».

2.10. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

2.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Формирование ФОТ дошкольных групп.

3.1. При формировании ФОТ в дошкольных группах выделяются части краевого и городского бюджетов:

за счет субвенции из краевого бюджета формируется ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и др.);

за счет средств бюджета города формируется ФОТ:

административно-управленческого персонала руководитель структурного подразделения);

учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

обслуживающего персонала (машинист по стирке и ремонту белья спецодежды)

3.2. Руководитель дошкольных групп формирует и утверждает штатное расписание в пределах ассигнований, предоставляемых образовательной организации за счет средств бюджета города и субвенции из краевого бюджета на текущий финансовый год, в соответствии с расчетным нормативом по душевому финансированию дошкольных групп(в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для данной образовательной организации.

3.3. Порядок определения объема финансовых средств дошкольных групп на финансовый год осуществляется согласно утвержденной Методике расчета норматива финансирования дошкольных групп.

3.4. Размер ФОТ дошкольных групп определяется Комитетом администрации г.Славгорода Алтайского края по образованию в соответствии с утвержденным нормативом.

3.5. Фонд оплаты труда дошкольных групп состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и централизованного фонда стимулирования руководителей (ФОТцр).

$$\text{ФОТ МБДОО} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТцр}.$$

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческому персоналу, педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТ АУП} + \text{ФОТ ПП} + \text{ФОТ УВП} + \text{ФОТ МОП}, \text{ где:}$$

ФОТ АУП - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ ПП - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

ФОТ УВП - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ МОП - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.7. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются дошкольными группами самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой сотрудником работы.

3.8. За счет экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников дошкольных групп по итогам работы за год.

3.9. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на основании представления руководителя дошкольных групп, с учетом мнения профсоюзной организации.

3.10. Централизованный фонд стимулирования руководителя (ФОТцр) определяется в размере до 1% от ФОТ работников дошкольных групп(кроме ФОТ ПП).

4. Порядок установления базовой части оплаты труда педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу дошкольных групп.

4.1. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу дошкольных групп устанавливаются руководителем филиала на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом

сложности и объема выполняемых работ (приложение 1).

4.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

4.3. К окладам педагогических работников дошкольных групп устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования;
- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды;
- за работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности, в логопедических пунктах;
- коэффициент профессиональной группы должностей.

4.3.1. За наличие квалификационной категории устанавливается повышающий коэффициент к окладу (приложение 2).

4.3.2. За уровень образования применяется повышающий коэффициент к окладу (приложение 3).

4.3.3. За выслугу лет (стаж работы) устанавливается коэффициент за стаж педагогической деятельности согласно стажу педагогической работы педагогического работника (приложение 4).

4.3.4. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды:

- 1,1 – для работников, имеющих ученую степень кандидата наук;
- 1,2 – для работников, имеющих ученую степень доктора наук;
- 1,1 - за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1,05 – за отраслевые награды нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения».

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из коэффициентов (максимальный).

4.3.5. За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности, в логопедических пунктах применяется повышающий коэффициент к окладу - 1,2. Данный коэффициент применяется к должности воспитателя, осуществляющим образовательную деятельность в группах компенсирующей направленности и учителям-логопедам (логопедам), учителям- дефектологам осуществляющим образовательную деятельность в логопедических пунктах.

4.3.6. Коэффициент профессиональной группы должностей устанавливается в соответствии с **(Приложением 6)**.

4.4. В дополнение к должностному окладу педагогических работников, определенному п. 4.1 настоящего положения устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачивается не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

4.5. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размера базового оклада (тарифной ставки) с учетом повышающих коэффициентов, указанных в пункте 5.3 на фактическую нагрузку в месяц и деления

полученного произведения на нагрузку, установленную за норму часов педагогической работы в месяц.

5. Оплата труда административно-управленческого персонала дошкольных групп.

5.1. Оплата труда административно-управленческого персонала дошкольных групп состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

5.2. Оклад руководителя дошкольных групп рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данной образовательной организации, рассчитанной в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы педагогических работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (**Приложение 7**) и в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных организаций по следующей формуле:

$O_p = ЗП_{пср} \times K_p$, где:

O_p - оклад руководителя дошкольных групп;

$ЗП_{пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников данной образовательной организации;

K - коэффициент кратности, установленный Комитетом администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию в соответствии с группой по оплате труда руководителей дошкольных групп

Значения повышающих коэффициентов по группам оплаты труда руководителя филиала:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

Отнесение дошкольных групп к группам по оплате труда руководителей осуществляется Комитетом администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных организаций в соответствии с «Положением о порядке отнесения образовательных организаций муниципального образования г. Славгорода Алтайского края к группам по оплате труда», утвержденным приказом Комитета администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию.

5.3. Условия оплаты труда руководителя дошкольных групп устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.4. Выполнение руководителем работы дошкольных групп по совместительству допускается только после согласования с Комитетом администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию. Предельный размер оплаты труда руководителя дошкольных групп за совместительство не должен превышать 50 процентов среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год по соответствующей категории работников дошкольных групп (по которой осуществляется работа по совместительству).

5.5. Среднемесячная заработная плата руководителя дошкольных групп, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников дошкольных групп, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы руководителя дошкольных групп, в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников МБДОУ, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя дошкольных групп и среднемесячной заработной платы работников дошкольных групп, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5

Под фактической численностью работников дошкольных групп необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников дошкольных групп рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, заведующих филиалов и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

5.6. Размеры окладов заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, руководителей структурных подразделений (филиалов), заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 50% ниже оклада руководителя образовательной организации в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.7. К окладам административно-управленческого персонала устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования, стаж, профессиональную группу должностей, за наличие почетного звания, работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности, за наличие логопедического пункта.

5.7.1. За наличие квалификационной категории применяется коэффициент к окладу административно-управленческих работников, кроме главного бухгалтера (приложение 2).

5.7.2. За уровень образования применяется коэффициент к окладу (приложение 3).

5.7.3. За стаж работы применяется коэффициент к окладу для руководителя филиала структурного подразделения, устанавливается с учетом педагогического стажа, а также с учетом работы в данной должности, для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы в данной должности, для главного бухгалтера - с учетом стажа работы по специальности (**Приложение 5**).

5.7.4. Коэффициент профессиональной группы должностей устанавливается в соответствии с приложением 5.

5.7.5. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МБДОУ, почетного звания или отраслевой награды, указанных в разделе 4 Положения.

5.7.6. За наличие в дошкольных группах групп компенсирующей направленности, за наличие логопедического пункта применяется повышающий коэффициент к окладу - 1,2. Данный коэффициент применяется к руководителю, заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе, руководителю структурного подразделения, заведующим филиалов, деятельность которых непосредственно связана с организацией образовательного процесса, при наличии в дошкольных группах двух и более групп компенсирующей направленности.

5.8. В дополнение к должностному окладу руководителя структурного подразделения, устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодическими изданиями в размере установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачивается не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

5.9. Месячная заработная плата административно-управленческого персонала определяется путем умножения размера базового оклада (тарифной ставки) на повышающие коэффициенты к окладу:

$$\text{ЗП АУП} = (\text{О} * \text{Кв} * \text{Ко} * \text{Кс} * \text{Кг} * \text{Кзв} * \text{Кгр} + \text{Мл}) * \text{р.к.}, \text{ где}$$

ЗП АУП – месячная заработная плата АУП,

О- оклад (тарифная ставка),

Кв - коэффициент квалификационной категории,

Ко – коэффициент образования,

Кс – коэффициент за выслугу лет (стаж),

Кг – коэффициент профессиональной группы должностей,

Кзв – коэффициент за наличие почетного звания,

Кгр - коэффициент специфики группы,

Мл - денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями,

Р.к. – районный коэффициент.

5.10. Руководителю филиала, осуществляющему руководство филиалом устанавливается доплата к окладу, которая рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Дфс} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Рд}), \text{ где:}$$

Дфс - доплата руководителю за руководство дошкольными группами структурного подразделения;

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников данной образовательной организации, осуществляющих учебный процесс;

Кр - коэффициент кратности, установленный Комитетом администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию в соответствии с объемными показателями;

Рд – размер доплаты, установленный Комитетом администрации г. Славгорода Алтайского края по образованию, на уровне 15-25 процентов от должностного оклада руководителя лица.

5.11. Административно-управленческому персоналу устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 7 Положения.

6. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам дошкольных групп.

6.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам дошкольных групп устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

персонифицированная доплата;

за специфику местности;

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее по тексту - районный коэффициент).

6.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с

целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится. За исключением случаев, когда Законодательством Российской Федерации и Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

6.1.2. В дошкольных группах осуществляют оплату труда работников в ночное время, статья 96 ТК РФ, (с 22.00 до 06.00 час.) 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.

6.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается согласно статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:

в размере не менее 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 не менее 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;

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.(ст.99 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

6.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ МБДОУ.

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

6.1.7. За специфику местности (далее по тексту - за работу в сельской местности) устанавливается повышающий коэффициент для работающих в сельской местности в размере 1,25 педагогическим работникам дошкольных групп, руководителю структурного подразделения (филиала).

6.1.8. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями

(районный коэффициент) устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, статьей 148 Трудового Кодекса Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

6.2. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем дошкольных групп и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБОУ «Лицей №17», с учетом мнения представительного органа работников лицея.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольных групп

7.1. Система стимулирующих выплат работникам дошкольных групп включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

7.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом обеспечивающим государственно-общественный характер управления лицея, на основании представления руководителя образовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

7.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами лицея и (или) коллективными договорами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

7.4. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-для выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительная надбавка устанавливается в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов к должностному окладу;

второй год – не менее 20 процентов к должностному окладу;

третий год – не менее 10 процентов к должностному окладу;

-за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;

-за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца;

-премии по итогам работы за год.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя МБОУ «Лицей 17» и согласованным с профсоюзной организацией.

Разовые премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда либо за счет дополнительных средств, выделенных в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

7.5. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-ежемесячная стимулирующая выплата за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя МБОУ «Лицей №17» и согласованным с профсоюзной организацией.

Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

7.6. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами МБОУ «Лицей №17», коллективными договорами, соглашениями.

7.7. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

7.8. Руководителю МБОУ «Лицей №17» устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций г. Славгорода, утвержденным приказом Комитета, по результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию.

7.9. Решение об установлении стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу (за исключением руководителя дошкольных групп), педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МБОУ «Лицей №17», руководителю - приказом Комитета.

8. Полномочия руководителя дошкольных групп в пределах утвержденного ФОТ

8.1. Руководитель дошкольных групп в пределах утвержденного ФОТ утверждает штатную численность работников, устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, определяет размеры окладов работников дошкольных групп, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами МБОУ «Лицей №17».

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Работникам дошкольных групп за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

- при получении различных наград;
- в связи с юбилейными датами;
- в связи с профессиональным праздником.

9.2. При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам дошкольных групп может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и условия указанных выплат определяются локальными актами МБОУ «Лицей №17» и (или) коллективным договором.

9.3. В случае образования экономии заработной платы в дошкольных группах средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

9.4. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату заработной платы педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков

отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

9.6. Формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- дифференциация в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путём применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учётом фактического объёма педагогической работы;

Приложение 1

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ*, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-
ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА с 1 октября 2023
года**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	первый	Секретарь учебной части	3455
		Библиотекарь	3455
	Профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		

	первый	младший воспитатель	3455
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
	первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9128
	третий	воспитатель, педагог-психолог	9500
	четвертый	учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	9500
		старший воспитатель	9500
	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей специалистов и служащих первого уровня		
	первый	Делопроизводитель	3455
		Секретарь	3455
	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
	второй	заведующий хозяйством	3793
	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	уборщик служебных помещений	3324
		дворник	3324
		машинист по стирке и ремонту спецодежды	3454
		сторож (вахтер)	3454
	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3324
	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	4213

*Согласно статье 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» минимальные оклады педагогических работников указаны с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции.

к Положению по формированию
и распределению фонда оплаты труда
структурного подразделения-дошкольные группы муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей №17» г.Славгорода, Алтайского края

КОЭФФИЦИЕНТЫ
К ОКЛАДУ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ,
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБДОУ

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1	2	3
1.	Для административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, руководитель структурного подразделения, заведующий филиалом)	
	Соответствие занимаемой должности	до 1,15
	I квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,1
	Высшая квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,15
2.	Для педагогических работников	
	Подтверждение соответствия занимаемой должности	1,05
	II квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,05
	I квалификационная категория	1,2
	Высшая квалификационная категория	1,3

к Положению по формированию
и распределению фонда оплаты труда структурного подразделения-дошкольные группы
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №17» г.Славгорода,
Алтайского края

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
ЗА УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, РАБОТНИКОВ
БУХГАЛТЕРИИ**

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее общее образование	1

к Положению по формированию
и распределению фонда оплаты труда
и распределению фонда оплаты труда структурного подразделения-дошкольные группы
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №17» г.Славгорода,
Алтайского края

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
ЗА СТАЖ РАБОТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
ПЕРСОНАЛА, ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ дошкольных групп.**

Стаж работы	Коэффициент
До 5 лет	1
От 5 до 10 лет	1,05
От 10 до 15 лет	1,1
От 15 лет и более	1,15

к Положению по формированию
и распределению фонда оплаты труда
структурного подразделения-дошкольные группы муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей №17» г.Славгорода, Алтайского края

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МБДОУ**

Стаж работы	Коэффициент
Заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер, старший воспитатель.	1,06
Воспитатель, руководитель структурного подразделения, заведующий филиалом, ведущий бухгалтер.	1,05
Педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.	1,01

к Положению по формированию
и распределению фонда оплаты труда
структурного подразделения-дошкольные группы муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей №17» г.Славгорода, Алтайского края

Порядок

исчисления средней заработной платы педагогических работников для определения размера должностного оклада руководителя структурного подразделения-дошкольные группы.

1. Порядок исчисления средней заработной платы педагогических работников для определения размера должностного оклада руководителя структурного подразделения-дошкольные группы (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы педагогических работников для определения размера должностного оклада руководителя структурного подразделения- дошкольные группы (далее – дошкольные группы).

2. При расчете размера должностного оклада руководителя дошкольных групп учитывается средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс. Заработная плата, выплаченная другим работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала за образовательный процесс не учитывается.

3. При расчете средней заработной платы педагогических работников учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю дошкольных групп, за исключением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Средняя заработная плата педагогических работников определяется путем деления суммы начисленной заработной платы (за исключением выплат компенсационного и стимулирующего характера) за отработанное время в течение 12 календарных месяцев,

предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю, на сумму среднемесячной численности педагогических работников дошкольных групп за эти же месяцы.

5. Под среднемесячной численностью педагогических работников необходимо понимать среднюю численность педагогических работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Настоящие положения и приложения к ним вступают в силу с 02.09.2024 г.

Согласовано с профсоюзным комитетом МБОУ «Лицей № 17»
от 23.08.2024 г. протокол № 9