

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МАОУ «Лицей №22 Надежда Сибири»



СОГЛАСОВАНО:



Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ
Лицей №22
«Надежда Сибири»
Е.В.Назаренко

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей №22 Надежда Сибири»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономное общеобразовательного учреждения города Новосибирска Лицей № 22 «Надежда Сибири» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей №22 «Надежда Сибири» (далее – Лицей), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием установления в Лицее данной системы оплаты труда и стимулирования работников являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс РФ.
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2021 - 2023 годы.
- Постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»
- Постановление Правительства Новосибирской области от **22.07.2020 №296-П** "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области" (в новой редакции)
- Постановление Правительства Новосибирской области от **14.09.2021 № 356-п** О внесении изменений постановление Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 №341-п «О вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы».

- Постановление мэрии города Новосибирска от **17 февраля 2020 г. N 557** «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска». (в новой редакции, введенной постановлением мэрии от 25.07.2022 N 2510)

- Устав муниципального общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 22 «Надежда Сибири».

1.3. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается данным Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Оплата труда работников Лицея включает:

- 1) оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

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

1.7. Заработная плата перечисляется на лицевой счет работника 2 раза в месяц, 25-го и 10-го числа каждого месяца, на основании п.6 ст.136 ТК РФ. При наступлении выходных или праздничных дней на дату перечисления заработной платы перечисления производятся в последний рабочий день, предшествующий (праздничному или выходному дню (ст.136 ТК РФ).)

1.8. Ответственность за начисление и выплату заработной платы несет главный бухгалтер. Общий контроль за начислением заработной платы осуществляет Директор Лицея.

1.9. Лицей в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами в пределах имеющихся средств на оплату

труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат) всем категориям работников.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Формирование фонда оплаты труда Лицея осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из разных источников:

S – субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

S_м – субсидии муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом;

S_ф – субсидии федерального бюджета на оплату труда за классное руководство педагогическим работникам;

S_{ит} – субсидия в рамках регионального проекта «Цифровая образовательная среда»

S_{цел.} – субсидии на поощрение участников и иных победителей конкурсов, олимпиад, соревнований

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, без учета средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- в соответствии с муниципальным заданием;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения;

2.2. Фонд оплаты труда работников Лицея формируется на календарный год и подлежит корректировке при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ), с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

2.3. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора Лицея с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад (ставка заработной платы), виды и размер компенсационных и стимулирующих выплат) в соответствии с данным положением и с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год - до 1 сентября;

- при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, утверждается по мере возникновения таких учащихся и/или потребностей.

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда Лицея состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_s + \text{ФОТ}_{sm} + \text{ФОТ}_{s\phi} + \text{ФОТ}_{sit} + \text{ФОТ}_{sцел.}$$

где

ФОТ_s – фонд оплаты труда, финансируемый из средств субвенции;

ФОТ_{sm} – фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета.

$\text{ФОТ}_{s\phi}$ – фонд оплаты труда, финансируемый из средства Федерального бюджета

ФОТ_{sit} - субсидия в рамках регионального проекта «Цифровая образовательная среда»

$\text{ФОТ}_{sцел.}$ - субсидии на поощрение участников и иных победителей конкурсов, олимпиад, соревнований

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств субвенции, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{суб} = \text{ФОТ}_б\text{ суб} + \text{ФОТ}_{ст\text{ суб}} + \text{ФОТ}_{ст\text{ р суб}},$$

где

$\text{ФОТ}_{суб}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

$\text{ФОТ}_б\text{ суб}$ – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты из специальной части ФОТ);

$\text{ФОТ}_{ст\text{ суб}}$ – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

$\text{ФОТ}_{ст\text{ р суб}}$ - часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя.

$$\text{ФОТ}_б\text{ суб} = \text{ФОТ}_б\text{ уч} + \text{ФОТ}_б\text{ др пед} + \text{ФОТ}_б\text{ ауп} + \text{ФОТ}_б\text{ увп}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_б\text{ уч}$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_б\text{ др пед}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор и др.);

$\text{ФОТ}_б\text{ ауп}$ – базовая часть фонда оплаты труда

административно-управленческого персонала (директор, заместители директора);

ФОТб *увп* – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер, лаборант, и др.).

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной базовой части (оклад), выплат компенсационного характера и выплат из специальной части ФОТ.

$\text{ФОТбуч} = \text{ФОТоуч} + \text{ФОТкуч} + \text{ФОТсуч}$, где

ФОТбуч – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТоуч – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТкуч- компенсационные выплаты учителям из фонда оплаты труда;

ФОТсуч- выплаты из специальной части согласно Приложению №3;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.

Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из количества часов общей учебной нагрузки и размера ставок заработной платы.

Компенсационные выплаты определены в пункте 6.1 раздела 6 настоящего Положения.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку.

Перечень выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются Лицеем самостоятельно и утверждаются приказом директора, и могут включать в себя:

- выплаты за интенсивность обучения предмету (сложность, проверка тетрадей, индивидуальная работа с одаренными детьми и отстающими учащимися, за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ Лицея и другие виды выплат, согласно Приложению №3);

- выплаты за качество методической работы; воспитательной работы (классное руководство, кружок); работы по формированию предметно-развивающей среды кабинета (заведование кабинетами)

3.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителей, ФОТст р устанавливается до 3%. При этом, денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей и не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников Лицея.

3.5. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТм} = \text{ФОТбм} + \text{ФОТстм}$,

где

ФОТм – фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета;

ФОТбм-базовый фонд оплаты труда гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей);

ФОТстм – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.6. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств *субсидий в рамках регионального проекта «Цифровая образовательная среда»*, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\mathbf{ФОТsit = ФОТб + ФОТст},$$

где

ФОТsit – фонд оплаты труда, финансируемый из средств *субсидий в рамках регионального проекта «Цифровая образовательная среда»*

ФОТбм-базовый фонд оплаты труда гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей);

ФОТст – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.7. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств *субсидии на поощрение участников и иных победителей конкурсов, олимпиад, соревнований*, состоит из стимулирующей части:

$$\mathbf{ФОТсцел = ФОТст},$$

где

ФОТцел – фонд оплаты труда, финансируемый из средств *субсидии на поощрение участников и иных победителей конкурсов, олимпиад, соревнований*

ФОТст – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.8. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения. Перечень должностей, относящихся к основному персоналу, утвержден в таблице 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17.02.2020 № 557.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКАМ

4.1. Штатное расписание Лицея формируется и утверждается Директором в пределах базовой части фонда оплаты труда, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

Размеры должностных окладов в штатном расписании Лицея определяются на основании:

- Постановления мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

- Постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами" (с изменениями и дополнениями) (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 26.07.2022 № 2527).

- на основании профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней квалификации;

- для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на основе групп по оплате труда руководителей.

- по должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

4.2. Размеры окладов учителям определяется Учреждением самостоятельно исходя из объема финансирования и утверждается приказом Директора. Размер оклада не может быть ниже окладной части, утвержденной тарифным соглашением.

4.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым директором Лицея.

4.4. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работнику производится при изменении окладов, ставок заработной платы законодательством на федеральном и местном уровне.

4.5. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. При изменении любых условий труда работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору

5. РАСЧЕТ СТОИМОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЧАСА И ФОРМИРОВАНИЕ ОКЛАДА (СТАВКИ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ УЧИТЕЛЯ

5.1. Стоимость образовательного часа утверждается приказом директора Лицея и не может быть менее базового оклада преподавателя, утвержденного отраслевым тарифным соглашением на 2021-2023 года с учетом нормы нагрузки в неделю (18 час) среднегодового количества недель в месяц – 4,35.

5.2. Минимальная стоимость образовательного часа с учетом особенности образовательного учреждения рассчитывается путем деления оклада на норму учебной нагрузки 18 час, среднегодового количества недель в месяц 4,35.

5.3. Расчет производится по формуле:

$СТч = \text{Окл.} / \text{Нч} / \text{Кнед}$, где

Окл – (оклад) учителя;

Нч – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя (18 часов в неделю);

Кнед – среднегодовое количество недель в размере 4,35 (365/12/7)

5.4. На 1 сентября приказом директора Лицея утверждается учебная нагрузка на учебный год и может корректироваться при необходимости согласно приказов директора.

6. ДОПЛАТЫ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в ночное время;
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- сверхурочную работу;
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2. Специальная часть ФОТ педагогического персонала, осуществляющего образовательный процесс, может включать в себя следующие доплаты:

- за сложность обучения предмету;
- за проверку письменных работ;
- за классное руководство;
- за методическую работу;
- за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями);
- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку (кружковую работу; индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися; за организацию и проведение олимпиад; за организацию и проведение

соревнований; за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ; другую педагогическую деятельность).

Доплаты и компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении или в абсолютной сумме и применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов к окладам в соответствии с отраслевым тарифным соглашением в сфере труда.

6.4. Лицей принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки рабочее место признается отличающимся от безопасного, выполняемая работа признается вредной и (или) опасной, тяжелой или с иными тяжелыми условиями, то устанавливается компенсационная выплата.

6.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам (окладам), компенсационным выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и в Новосибирской области.

6.6. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. К компенсационным доплатам, не являющимися оплатой труда работников, относятся компенсация за проезд в городском транспорте работникам Лицея проживающим на расстоянии более двух остановок от места работы. Размер выплаты составляет 400 руб. в месяц на одного сотрудника, назначается приказом директора Лицея на основании служебной записки специалиста по кадрам. Выплата назначается сотрудникам, отработавшим полный рабочий месяц, в алфавитном порядке с начала учебного года, исходя из доведенных лимитов. Если сотруднику не назначили компенсацию из-за не полного отработанного месяца, то он попадает в кандидаты на доплату в последующие месяцы.

6.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.9. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, педагогическим работникам Лицея устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за в размере 1 000 рублей за счет средств областного бюджета по муниципальному заданию, дополнительно к выплате из федерального бюджета.

6.10. Условия распределения, размеры доплат из специальной части педагогическим работникам и компенсационных выплат всем работникам указаны в Приложении № 3.

7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Лицея в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы работников, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

7.2. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам Лицея, планируется в размере не менее 20 % от фонда оплаты труда работников Лицея, установленного на текущий финансовый год, и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации штатного расписания;

Размер стимулирующих выплат работникам определяется Лицеєм самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с показателями за качество, результативность и интенсивность выполняемых работ.

7.3. В лицее устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера по различным категориям работников Лицея:

- почетное звание, награждения знаками отличия, почетными грамотами (приложение 4). При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям, указанным в приложении 4, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника;

- надбавка за качественные показатели деятельности;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за календарный период;
- надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений).

7.4. Надбавка за качественные показатели деятельности Лицея определяются на учебный год в процентах к должностному окладу в соответствии с качественными показателями до значения показателей:

- учителям – приложение №5;
- педагогическому персоналу – приложение №6;
- административно-управленческому персоналу – приложение №7;
- учебно-вспомогательному персоналу – приложение №8;
- младшему обслуживающему персоналу и иным работникам – приложение №9.

7.5. Для педагогического персонала применение дополнительного показателя допускается в случае, если сумма всех показателей менее 100%. Данный показатель применяется на усмотрение руководителя или по предложению комиссии. Является дополнительным коэффициентом – «Личный вклад»

7.6. Распределение надбавки за качественные показатели деятельности осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

7.7. Стимулирующие выплаты распределяются Комиссией в соответствии с утвержденными качественными показателями деятельности Лицея и работника, и утверждаются приказом директора.

Размер надбавки работникам по отдельным качественным показателям эффективности деятельности могут выплачиваться в зависимости от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов).

7.8. Решение о назначении указанных выплат работникам принимается Комиссией по стимулирующим выплатам с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, исходя из размера стимулирующей части средств фонда оплаты труда. На основании решения Комиссии издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Лицея.

7.9. В целях качественной и эффективной адаптации к изменениям при реорганизации, объединении, создании новых структурных подразделений, и поддержки мотивации персонала в такой период на основании решения Комиссии директором Лицея утверждается приказ о присвоении повышающих коэффициентов.

7.11. Повышающий коэффициент устанавливается сроком на 1(год).

7.12. Повышающий коэффициент, его величина устанавливается на усмотрение директора в процентном отношении от оклада в размере до 25%.

8. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

8.1. Премияльные выплаты являются поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, за выполнение срочных и важных заданий, проведение внеплановых мероприятий, осуществление комплекса мер по модернизации образования, за победу обучающихся в международных, всероссийских, республиканских, областных и городских олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, проектах и смотрах.

8.2. Начисление премиальных выплат осуществляется при возникновении экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

8.3. Решение о назначении и размеры премиальных выплат работникам по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) принимается Комиссией по разовым стимулирующим выплатам с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, исходя из объема стимулирующей части средств фонда оплаты труда по показателям участия, организации и проведения мероприятий. На основании решения Комиссии издается приказ, который является основанием для начисления премиальных выплат работникам Лицея. Максимальный размер премиальных выплат не ограничивается.

8.4. Премияльные выплаты работнику назначаются по итогам оценки его работы за текущий месяц, квартал, год на основании служебных записок самих сотрудников, руководителей кафедр, руководителей структурных подразделений, заместителей директора, а также по итогам проведения мероприятий от ответственных лиц.

8.5. В период срока действия дисциплинарного взыскания премиальные выплаты не начисляются

9. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА

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

9.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства, производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

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

10. ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ КОМИССИИ

10.1. Комиссия по установлению выплат за качество выполняемой работы и за качественные показатели деятельности является общественным органом Лицея.

10.2. В компетенцию комиссии входит:

- рассмотрение документов работников Лицея, претендующих на установление выплат за качество выполняемой работы и за качественные показатели деятельности;
- принятие решений о соответствии предъявленных результатов деятельности работника требованиям к установлению надбавок или отказе в их установлении.

10.3. Количественный состав Комиссии не менее 5 человек. В состав Комиссии входят представители администрации, члены коллектива, председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии, кандидатуры председателя, заместителя и секретаря утверждаются приказом директора Лицея.

10.4. На первом заседании комиссия выбирает председателя комиссии, секретаря комиссии и заместителя председателя комиссии (в случае необходимости).

10.5. Председатель комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности. Заместитель председателя комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия. Секретарь комиссии осуществляет прием документов, готовит заседания экспертной комиссии, делает выписки из протоколов, знакомит членов комиссии с представленными материалами.

10.6. Комиссия руководствуется в своей деятельности нормативными документами Министерства просвещения РФ, документами регионального и муниципального уровней и данным Положением.

10.7. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал и являются правомочными, если на них присутствует не менее половины членов комиссии.

10.8. Решение комиссии принимается прямым открытым голосованием. Решение остается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

10.9. Основными задачами Комиссии являются:

10.9.1. Изучение результатов деятельности работников Лицея в соответствии с показателями качества, результативности и эффективности.

10.9.2. Определение соответствия предъявленных результатов и определение размера выплаты.

10.9.3. Оформление всех материалов в виде протокола заседания комиссии с указанием по каждому работнику результатов.

10.10. Порядок работы Комиссии:

10.10.1. Секретарь комиссии осуществляет прием документов.

10.10.2. Члены Комиссия на заседании:

- обсуждают достижения и личный вклад в развитие учреждения каждого работника
- выявляют соответствие
- проводят оценку обоснованности представленных документов работниками Лицея, подтверждающих их деятельности;
- заслушивают мнение руководителя учреждения (заместителей); руководителей предметных кафедр и методических объединений учителей, руководителей структурных подразделений утверждают протоколом.

10.10.3. Комиссия на своем заседании имеет право изменить оценку работнику в сторону понижения и/или увеличения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки подтверждающих документов.

Принятое решение фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

Итоговое решение о результатах оценки качества труда работников оформляется протоколом заседания комиссии. Утвержденный протокол с результатами оценки передается директору Лицея. С момента формирования протоколов в течение 7 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 7 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении вступает в силу.

10.11. Директор Лицея на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении выплат стимулирующего и премиального характера работникам Лицея.

11. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

11.1. Заработная плата директора Лицея устанавливается в соответствии с постановлениями мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», приказами Департамента образования мэрии города Новосибирска». (в редакции, введенной постановлением мэрии от 25.07.2022 N 2510)

11.2. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяются в зависимости от группы по оплате труда.

11.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников.

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя*, главного бухгалтера* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

11.5. Выплаты стимулирующего характера директору Лицея устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Лицея и критериев оценки эффективности работы. Начисляются в соответствии с приказом департамента образования мэрии города Новосибирска.

11.6. Надбавка директору Лицея за качественные показатели эффективности деятельности по критерию «Организация работы по увеличению доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности» устанавливается приказом департамента образования и утвержденным порядком определения размера надбавки за данные качественные показатели учреждения.

11.7. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются от оклада директора за минусом 10% (в зависимости от квалификации и занимаемой должности) для заместителей, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности

11.8. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном данным Положением.

11.9. Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается по формуле:
$$\text{ПФОТ} = (\text{ЗП} + 90\%) \text{ЗП} * \text{к} \times 12,$$

где

ПФОТ - предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, рублей;

ЗП - заработная плата руководителя учреждения, рублей;

к - количество заместителей руководителя с учетом главного бухгалтера учреждения.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Наименования должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу

N п/п	Виды и наименования учреждений, подведомственных департаменту	Наименования должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу
1	Общеобразовательные	Заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса; руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал.
2	Дополнительного образования	Заместители руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса; руководители структурных подразделений; педагогические работники (инструктор по физической культуре, инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер преподаватель, методист, старший методист, педагог-библиотекарь, инструктор-методист); учебно-вспомогательный персонал; художественный руководитель; библиотекарь; лаборант; специалист по учебно-методической работе; инженер; режиссер; ассистент режиссера; звукорежиссер; звукооператор; монтажер; аккомпаниатор; костюмер; художник; художник-оформитель; культ организатор; заведующий учебно-производственной мастерской; заведующий сектором освещения.

Структура ФОТ



Размеры выплат из специальной части

№ п.п.	Виды выплат и условия	Размер (руб.,%)
1	За обеспечение качества учебного процесса: «сложность предмета»: русский язык, литература, чистописание, литературное чтение, математика, обществознание, физика, окружающий мир, английский язык.	10%
	при проверке тетрадей: русский язык, русский (родной) язык, русская (родная) литература, литература, физика, химия английский язык,	5 – 12%
	при обучении на дому, по адаптивным образовательным программам	20%
	при психолого-педагогическом сопровождении детей с особыми образовательными потребностями и ограниченными возможностями здоровья, сопровождении реализации индивидуальных учебных планов	3000– 10 000
	при составлении расписания учебных занятий	до 10 000
	при индивидуальной работе с одаренными и отстающими учащимися	1 000 – 10 000
	при реализации инновационных проектов и организации проектной деятельности учащихся по итогам защиты на основании протокола	до 20 000
	при учебной нагрузке в специализированном классе за каждый учебный час (урок)	10 – 80%
	при внеурочной деятельности в специализированном классе за каждый учебный час	200 – 500%
	-преподаватель ВУЗа	300%
	-Кандидат наук	400%
	-Доцент	500%
	при организации работы специализированных классов	1 000 – 10 000
	при участии в проекте «Сетевая дистанционная школа» в качестве педагога (за учебный час): организатора:	1 000 – 10 000
при формировании предметно-эстетической среды лицея	до 10 000	
при качественной координации учебного процесса	до 20 000	
при качественной организации работы педагогов	до 20 000	
при организации работы по исследованию профессиональной компетентности, качественном подборе педагогического состава и организации подготовки педагогов к аттестации	1 000 – 20 000	

	при эффективной и качественной работе по издательской деятельности	до 5 000
	при реализации дизайн-проекта «Комфортная образовательная среда»	до 5 000
	При руководстве музеем в корпусах	до 5000
	при качественной организации мониторинг учебных достижений в специализированные классы	от 5 000
	при качественной процедуре набора в специализированные классы	от 10 000
2	За обеспечение качества методической работы: руководителей предметных кафедр и методических объединений учителей	до 20 000
	методистов по качеству	до 5 000
	секретарей кафедр	до 5 000
	учителей-наставников	до 5 000
	при руководстве, организации и координации работы внутришкольных комиссий, творческих групп по реализации инновационных программ и проектов, лабораторий диагностики, участию в опытно- экспериментальной педагогической деятельности, информационно-методического сопровождения образовательного процесса, участие и подготовка к Национальной Технологической олимпиаде (НТО), движения «Молодые профессионалы», «Билет в будущее», «Сириус», «Альтаир»	1000 – 20 000
	при сопровождении организационных мероприятий по охране труда, профилактике травматизма, нарушений ПДД, педагогических советов, медицинских осмотров, обеспечению информационного сопровождения сайта Лицея	1000 – 20 000
	при комплектовании библиотеки Лицея учебниками и учебными пособиями, в т.ч электронными	1 000 – 15 000
3.	За обеспечение качества воспитательной работы: с классным коллективом	1000
	классным руководителям за класс в месяц	1000
	классным руководителям специализированных классов за специализированный класс в месяц	1 000 – 15 000
	при тьюторском сопровождении учащихся	до 5 000
	при соблюдении режима питания	10 000
	при организации работы по воинскому учету и антитеррору	1 000 – 10 000
	при организации работы кружка, клуба, секции, пресс-центра, движения (КВН, волонтерство)	1 000 – 10 000

	по администрированию лекционной аудитории (актового зала)	до 10 000
	при координации учебного процесса, в период подъёма заболеваемости учащихся	5 000 – 6 000
	при качественной организации соблюдения режима питания «Здоровье» и «Здоровое питание»	1000 – 5 000
	при организации работы лицейского первичного отделения общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации РДШ	до 5 000
	при организации работы по выбору модулей ОРКСЭ	до 5 000
	при организации спортивно-оздоровительных мероприятий	до 20 000
4.	За качество взаимодействия с социальными партнерами (общественные организации, ВУЗы, ветераны педагогического труда, профсоюзная организация и др.)	до 5 000
5	За эффективность учебно-воспитательного процесса, внедрение и сопровождение инновационного развития Лицея, комплексное психолого-педагогическое сопровождение субъектов образовательных отношений, развитие духовно-нравственного направления организации учебно-воспитательного процесса	до 20 000

к Положению о системе оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 22 «Надежда Сибири»

Перечень характерных выплат стимулирующего характера

№	Виды выплат и условия	% от должностного оклада (оклада)
1	Почетные звания	20%

-«Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю

		выполняемой работы, устанавливаются в размере	
		- Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере менее	25%
№	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада)
2	Нагрудные знаки	Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный наставник, «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», «медалью К.Д.Ушинского» и другие, соответствующие профилю	20%

		выполняемой работы, устанавливаются в размере до	
3	Государственные награды	медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере до	25%
4	Почетные грамоты	Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	15%
5	Знак отличия	Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»	от 25% до 50%.
6	Благодарность	Министерства просвещения Российской Федерации	от 5% до 10%.

При наличии у работника нескольких оснований для начисления данной выплаты, доплата осуществляется по одному показателю более высокого статуса.