

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
протокол от 27.09.2024 №4

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
от 27.09.2024 №437

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

1. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина» разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа - город Тамбов» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области, постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 24.09.2024 №7628 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области»

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №14 имени Заслуженного учителя Российской Федерации А.М. Кузьмина» (далее - Лицея) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2024.

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

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

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

Оплата труда работников Лицея, занятых по совместительству, а также

на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложения № 1 к настоящему положению).

2.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с приложениями № 1 к настоящему положению.

2.4. Индексация размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам производится на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области в размерах и в сроки индексации оплаты труда работников государственных учреждений Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством.

При индексации размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к должностному окладу.

Размеры и условия установления стимулирующих выплат к должностному окладу, приведены в разделе 3 настоящего положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего положения.

2.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы или в абсолютных размерах.

3. Размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

а) работникам Лицея за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» либо награжденным орденами и медалями - в размере 20 процентов к должностному окладу.

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

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) выплата применяется по одному из оснований;

б) лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю Лицея либо занимаемой должности:

- кандидата наук - в размере 10 процентов к должностному окладу;
- доктора наук - в размере 20 процентов к должностному окладу;

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

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

- 3) выплаты за общий стаж работы;
- 4) премия по итогам работы за месяц, год;
- 5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

6) за наличие первой квалификационной категории – 20 процентов от должностного оклада;

7) за наличие высшей квалификационной категории – 30 процентов от должностного оклада;

8) за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - 50 процентов от должностного оклада;

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

3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Лицее показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

3.3. Критерии установления стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников (приложение 2 к настоящему положению).

3.4. Выплата за общий стаж работы выплачивается всем работникам.

Размеры выплат и периоды стажа работы:

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

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам Лицея осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы, компенсационных выплат.

4. Размеры выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты

компенсационного характера:

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

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

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

4.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.10. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в соответствии с постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области;

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий);

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа);

созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

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

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

- проверка письменных работ, обучающихся с учетом фактического объема учебной нагрузки:

учителям русского языка и литературы, математики – 20 процентов от должностного оклада;

учителям физики, истории, обществознания, права, природоведения, химии, биологии, географии, информатики, иностранного языка, экономики, рисования, труда(технологии) – 10 процентов от должностного оклада;

- учителям музыки, ОБЗР -5 процентов от должностного оклада;
- заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) - 10 процентов от должностного оклада;
 - руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими - 15 процентов от должностного оклада;
 - другая дополнительная работа.

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

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников муниципальных образовательных организаций

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Лицее;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении сверх объема, установленного им при тарификации.

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

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих

дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

6. Порядок расчета и определение размера выплат социального характера

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

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

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

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников Лицея в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75) за многолетний и добросовестный труд и прочее по заявлению работника, выплата устанавливается в процентах от должностного оклада.

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

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда работников.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

7. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа - город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.