

Принято на общем собрании
работников
Протокол № 1 от 29.08 2022 г.



Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
Л.Ю.А. Мусина

Утверждено и введено в действие
приказом директора МБОУ
«Многопрофильный лицей
им.А.М.Булатова г. Кукмор»
от 29.08 2022 г. № 156
Л.С. Камалова



Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Многопрофильный лицей им.А.М.Булатова г. Кукмор» Кукморского муниципального района Республики Татарстан

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Многопрофильный лицей им.А.М.Булатова г. Кукмор» Кукморского муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Многопрофильный лицей им.А.М.Булатова г. Кукмор» Кукморского муниципального района Республики Татарстан (далее – лице), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполненной работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения данной системы оплаты труда считается:

- Трудовой Кодексом Российской Федерации;
- постановление Кабинета министров РТ от 31 мая 2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников общеобразовательных организаций Республики Татарстан»;
- постановление Кабинета министров РТ от 30 октября 2021 года № 1030 «О внесении изменений и дополнений в постановление Кабинета министров РТ от 31 мая 2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников общеобразовательных организаций Республики Татарстан»;
- постановление Руководителя Исполнительного комитета Кукморского муниципального района от 15.07.2010 № 57 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей и межшкольных учебных комбинатов Кукморского муниципального района».

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц за фактически отработанное время без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников лица определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.5. При наступлении у работника лица права на изменение размера оплаты труда связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а так же в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.6. В том случае, если размер фактической заработной платы работника лица оказывается менее минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), ему выплачивается надбавка (доведение до МРОТ). При этом конкретная ее величина определяется исходя из разницы между величиной МРОТ на данный период и фактической заработной платой.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда лица осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.

III. Структура фонда оплаты труда лица по категориям работников

3.1. Фонд оплаты труда лица состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст), доля базовой части составляет 73%, стимулирующей и компенсационной 27%.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату: административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителей, преподавателей), педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс (воспитателей группы продленного дня, педагога-организатора, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога-психолога, педагогов дополнительного образования), учебно-вспомогательного персонала (секретаря руководителя, технического специалиста); младшего обслуживающего персонала (дворника, уборщиков служебных помещений, гардеробщика, рабочих по ремонту и обслуживанию зданий, сооружений и оборудования, сторожа и др.). Таким образом, базовая часть фонда оплаты труда складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпед.уч.} + \text{ФОТпед.др.} + \text{ФОТувп.} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТпед.уч. – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

ФОТпед.др.- фонд оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс;

ФОТ увп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ моп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3.3. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Порядок формирования должностных окладов работников лицея

4.1. Размер должностного оклада работников лицея устанавливается на основании профессионально-квалификационной группы(ПКГ) должностей педагогических работников в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированный специалист"
1	2	3	4	5
Второй квалификационный уровень	Педагог-организатор	-	14 487	16 720
	Педагог дополнительного образования			
	Социальный педагог			
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	-	14 493	16 732
	Педагог-психолог			

Четвертый квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь	-	-	16 736
------------------------------------	----------------------	---	---	--------

4.2. В случае принятия работников на должности с уровнем образования ниже уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

4.3. При наличии у работников уровня образования выше уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

4.4. Должностной оклад педагогических работников, исчисляется по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N} + P,$$

где:

O_d – должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

O_b – размер базового оклада педагогического работника;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

4.5. Должностной оклад педагогических работников (за исключением педагогических работников, оклад которых определен пунктом 4.4 настоящего Положения) рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S + P,$$

где:

O_d – должностной оклад работников в общеобразовательных организациях;

O_b – размер базового оклада работников общеобразовательных организаций, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

S – фактически отработанное время(ставка);

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально ставке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

4.6. Стоимость образовательного часа работы педагогического работника лица определяется в пределах основной части ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану лица в соответствии с методикой, включенной в образовательную программу «Барс», рекомендованной Министерством образования и науки РФ.

4.7. Заработная плата состоит из оклада педагогического работника и стимулирующих выплат за качественные показатели с учетом весовых коэффициентов. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

V. Выплаты педагогическим работникам лица за внеаудиторную занятость

5.1. Выплаты педагогическим работникам лицея за внеаудиторную занятость включают в себя:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями;
- выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

5.2. Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися устанавливаются один раз в год на начало учебного года и рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{kr} = A + K_r \times Y_k,$$

где:

B_{nz}^{kr} – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

A – постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

K_r – переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

Y_k – численность обучающихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 300 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций – 80 рублей в месяц.

5.3. Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{pt} = \sum O_b \times D_{pt} \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N},$$

где:

B_{nz}^{pt} – размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей); –размер базового оклада педагогического работника;

O_b –размер базового оклада педагогического работника;

D_{pt} – размер надбавки за проверку письменных работ (проверку тетрадей), который приведен в таблице;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы по предмету;

Y_f – фактическое количество услуг, оказываемых педагогическим работником;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников;

Y_N – нормативное количество услуг, оказываемых педагогическим работником.

5.3.1. При выполнении педагогическим работником лицея проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

Размеры надбавок за проверку письменных работ (проверку тетрадей):

N п/п	Наименование работы	Размер надбавки, процентов
1.	Проверка тетрадей в начальных классах, по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	12,0

2.	Проверка письменных работ по иностранному языку	7,0
3.	Проверка письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, химии, физике, географии	3,6

5.4. Выплата за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями в лицее составляет:

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, музеями – 444 рубля;
- за заведование учебными мастерскими, спортивными залами и учебно-опытными участками – 833 рубля. Заведование кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями определяется уровнем соответствия, имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета при оснащённости кабинета не менее 50 процентов утвержденных требований к оснащению образовательного процесса.

5.4.1. При обеспечении педагогическим работником лицея работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, музеев размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

5.5. Выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссиями, методическими объединениями рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{rk} = O_b \times D_{rk},$$

где:

B_{nz}^{rk} - размер выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссиями, методическими объединениями;

O_b - размер базового оклада педагогических работников;

D_{rk} - размер надбавки за руководство предметной, методической или цикловой комиссиями, методическими объединениями, который составляет 3 процента.

5.5.1. При обеспечении педагогическим работником лицея руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат в указанном случае рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

VI. Выплаты стимулирующего характера

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

6.1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за интенсивность труда;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

6.2. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk},$$

где:

V_{kk} - выплата за квалификационную категорию;
 O_d - должностной оклад работников образования в общеобразовательных организациях;
 D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию, который приведен в таблице.

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования:

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
1	2	3
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	22,0
Второй	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Третий	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0
Четвертый	первая квалификационная категория	12,0
	высшая квалификационная категория	24,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

6.3. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются педагогическим работникам за работу с определенными категориями воспитанников(обучающихся).

6.3.1. Выплаты за специфику образовательной программы для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы рассчитываются по формуле:

$$V_{sop} = \left(O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{sop},$$

где:

V_{sop} - выплаты за специфику образовательной программы;

O_b - размер базового оклада педагогических работников;

H_f - фактическое количество часов ведения педагогической работы общеобразовательной организации;

Y_f - фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования общеобразовательной организации;

H_N - норма часов за базовую ставку заработной платы педагогических работников общеобразовательной организации;

Y_N - нормативное количество услуг, оказываемых педагогическими работниками общеобразовательной организации;

P - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, которая устанавливается педагогическим работникам

пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

$D_{\text{сop}}$ - размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в таблице.

Размеры надбавок за специфику образовательной программы:

N п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально-квалификационной группы	квалификационный уровень	
1	2	3	4	5
1.	Работа в лицейских, гимназических классах	должности педагогических работников	четвертый	5,5
		должности руководителей структурных подразделений	первый - второй	5,5
		должности руководителей структурных подразделений	первый - второй	3,0
2.	Преподавание родного языка (татарского, чувашского, марийского и др.) и литературы в общеобразовательных организациях	должности педагогических работников	четвертый	3,0
		должности руководителей структурных подразделений	первый	3,0
		должности руководителей структурных подразделений	первый - второй	5,5
3.	Работа в общеобразовательных организациях (за исключением имеющих статус "начальная школа - детский сад", "прогимназия") и межшкольных учебных комбинатах	должности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, дополнительного образования по основному месту работы	первый	14,0
			второй	16,0
			третий	18,0

6.4. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников и рассчитываются по формуле:

$$B_{\text{pz}} = O_{\text{d}} \times D_{\text{pz}},$$

где:

V_{pz} - выплата за наличие государственных наград;

O_d - должностной оклад работников образования в общеобразовательных организациях;

D_{pz} - размер надбавки за наличие государственных наград.

- размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

- размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

-размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента:

– почетный работник общего образования РФ,

– за значок «отличник народного просвещения».

- размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра образования и науки Российской Федерации (Министра образования Российской Федерации) в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства образования Российской Федерации);

-размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа Министра образования и науки Республики Татарстан (Министра образования Республики Татарстан).

6.5. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$V_s = O_d \times D_s,$$

где:

V_s - выплата за стаж работы по профилю;

O_d - должностной оклад педагогического работника;

D_s - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в таблице:

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности педагогических работников	первый - четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

6.5.1. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж,

находятся в лицее, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

VII. Порядок и условия оплаты труда работников лицея, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала

7.1. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, включает должностные оклады заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

7.2. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Оклад
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	гардеробщик, дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений	13617
Второй квалификационный уровень	сторож	13617
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	рабочий по ремонту и обслуживанию зданий, сооружений и оборудования	13617

7.3. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Оклад
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	секретарь-машинистка, секретарь руководителя, инспектор по кадрам.	13617
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии служащих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	лаборант	13956

7.4. Оплата труда работников лицея, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

7.5. Должностной оклад работников лицея исчисляется по формуле:

$$O_d = O \times H_f / H_N,$$

где:

Od – должностной оклад работников лица;
O – размер базового оклада работников лица;
Hf – фактическое количество часов работы работников лица;
H_N – норма часов (установленная для работника продолжительность рабочего времени) за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников.

VIII. Выплаты стимулирующего характера

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

8.1.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за стаж работы по должности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

8.1.2. Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам профессиональной квалификационной группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

B_s – выплата за стаж работы по должности (специальности);

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

D_s – размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

8.1.3. Размеры надбавок за стаж работы по должности (специальности) составляют: при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет – 2,5 процента; при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет – 4 процента; при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет – 5 процентов; при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет – 6 процентов.

8.1.4. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

IX. Выплаты компенсационного характера

9.1. К выплатам компенсационного характера в общеобразовательных организациях относятся:

- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья.

9.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

9.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также 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), рассчитываются по формуле:

$$V_{kh} = O_d \times D_{kh} \times H_{fk} / H_N,$$

где:

V_{kh} – выплата компенсационного характера;

O_d – должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

D_{kh} – размер надбавки за выплату компенсационного характера, определяемый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

H_{fk} – фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;

H_N – норма часов за базовый оклад (ставку заработной платы) общепрофессиональных профессий рабочих специалистов и служащих, принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Х. Порядок определения заработной платы руководителя лицея, заместителя руководителя лицея, главного бухгалтера

10.1. Заработная плата руководителя лицея, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Должностной оклад руководителя лицея устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

O_d – должностной оклад руководителя лицея;

O_b – размер базового оклада руководителя;

S – фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда руководителя лицея определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

10.3. Должностные оклады заместителей руководителей на 20 – 30 процентов ниже должностного оклада директора.

10.4. Учредитель общеобразовательной организации может устанавливать руководителю лицея выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю лицея могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

10.5. Руководитель лицея может устанавливать заместителям руководителя образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя лицея.

10.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя лицея, его заместителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

XI. Экономия фонда оплаты труда

11.1. Образовавшаяся экономия ФОТ в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части ФОТ.

XII. Гарантии оплаты труда

12.1. Зарботная плата работников лица не может быть ниже установленным Кабинетом Министров РТ базовых должностных окладов заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников и МРОТ.

