

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МБОУ «Лицей №3»  
*Гуржий* Е.А. Гуржий  
«25» 12 2017г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МБОУ «Лицей №3»  
*Савостина* Е.В. Савостина  
приказ от 26.12.17 № 263-сч

ПРИНЯТО  
Общее собрание работников  
МБОУ «Лицей №3»  
Протокол № 1 от 25.12.2017

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета Учреждения  
МБОУ «Лицей №3»  
*Ерчихина* А.В. Ерчихина

**ПОЛОЖЕНИЕ  
по формированию системы оплаты труда работников  
МБОУ «Лицей №3»**

**1. Общие положения**

1.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Лицей №3» (далее – Лицей) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, города Барнаула.

1.2. Положение по формированию системы оплаты труда работников Лицея (далее – Положение) разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования, утвержденными приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 25.09.2013 №4159, постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 №22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края», Примерным положением по формированию системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом комитета по образованию города Барнаула от 29.09.2017 №1822-осн «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города».

1.3. Положение определяет порядок расходования фонда оплаты труда (далее – ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на работников Лицея.

**2. Формирование ФОТ МБОУ «Лицей №3»**

2.1. Распределение объема средств субвенции муниципальных общеобразовательных организаций города (далее – МОО) в части ФОТ осуществляется комитетом по образованию города (далее – Комитет) по формуле:

$$S = N_{mn} \times C_{mn} \times R \times K_{kv} \times K_{ny} + Da_z + M + W + Kl + F, \text{ где:}$$

S – объем средств субвенции МОО;

$N_{mn}$  – норматив расходов по заработной плате на одного учащегося в зависимости от уровней общего образования (n), видов и направленности (профиля) образовательных

программ и форм обучения (m), утвержденный приказом Министерства образования и науки Алтайского края на финансовый год;

$C_{mn}$  – количество учащихся в классе в зависимости от уровней общего образования (n), видов и направленности (профиля) образовательных программ и формы обучения (m) согласно данным статистической отчетности ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования», прогнозных показателей деятельности ОУ для расчета объема субвенции;

R – районный коэффициент;

$K_{кв}$  – поправочный коэффициент, учитывающий отклонение среднего коэффициента квалификационной категории педагогического персонала по Лицею от среднего коэффициента квалификационной категории педагогического персонала по Алтайскому краю на начало учебного года;

$K_{ну}$  – поправочный коэффициент. Перечень МОО и размер поправочного коэффициента устанавливается и утверждается приказом Комитета;

Даз – дополнительные расходы на аудиторную занятость;

M – дополнительные расходы на содержание малокомплектных МОО;

W – расходы на выплаты стимулирующего характера;

Кл – расходы на выплаты денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя;

F – расходы на стимулирование инновационной деятельности.

Распределение ассигнований доводится до МОО приказом Комитета «О распределении субвенции из краевого бюджета на реализацию общего образования общеобразовательными организациями города на финансовый год».

2.2. Дополнительные расходы на аудиторную занятость распределяются Комитетом по МОО пропорционально ФОТ, рассчитанному по нормативу с применением коэффициентов удорожания образовательной услуги, в пределах выделенных средств на финансовый год.

2.3. Расходы на выплаты стимулирующего характера распределяются Комитетом по МОО пропорционально ФОТ по нормативу, рассчитанному с применением коэффициентов удорожания образовательной услуги и поправочных коэффициентов, в пределах выделенных средств на финансовый год.

2.4. Объем средств на стимулирование инновационной деятельности и порядок их распределения между МОО утверждаются приказами Комитета на основании методических рекомендаций по разработке порядка распределения средств на стимулирование инновационной деятельности между МОО и педагогическими работниками, утверждаемых ежегодно Министерством образования и науки Алтайского края. Основанием для расчета средств на стимулирование инновационной деятельности являются рейтинги МОО, которые формируются исходя из суммы набранных МОО баллов при проведении оценки результативности деятельности за прошедший год, и оценки приоритетных направлений деятельности в текущем году по каждой МОО.

2.5. ФОТ МОО состоит из ФОТ работников и централизованного фонда стимулирования руководителей (далее – ЦФС). Комитет формирует ЦФС руководителей МОО в объеме 1% от ФОТ работников МОО.

### **3. Распределение ФОТ МБОУ «Лицей №3»**

3.1. При распределении ФОТ Лицея отдельно выделяются: ФОТ работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования;

ФОТ работников, реализующих программы дошкольного образования.

3.2. ФОТ Лицея состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части ФОТ Лицея устанавливается Лицеем самостоятельно в пределах выделенных средств на финансовый год.

3.3. Базовая часть ФОТ Лицея обеспечивает гарантированную заработную плату: административно-управленческому персоналу (директор Лицея, заместители директора, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер);

педагогическому персоналу (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и иной педагогический персонал, предусмотренный штатным расписанием Лицея), осуществляющему образовательную деятельность и выполняющему обязанности по обучению, воспитанию (далее – педагогические работники);

учебно-вспомогательному персоналу (секретари учебной части, лаборанты и иной учебно-вспомогательный персонал, предусмотренный штатным расписанием Лицея);

младшему обслуживающему персоналу (работники комплексного обслуживания, дворники и иной обслуживающий персонал, предусмотренный штатным расписанием Лицея).

3.4. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание Лицея в пределах ФОТ. При этом доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается Лицеем самостоятельно с учетом выделенных средств на финансовый год, утвержденных приказом Комитета.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников Лицея, – 70% к 30%.

#### **4. Структура базовой части ФОТ педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

4.1. Базовая часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

4.2. Общая часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из двух частей: ФОТ аудиторной занятости и ФОТ неаудиторной занятости.

4.3. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

иную работу с учащимися (индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с учащимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с учащимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверка письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и

инструктивно-методических пособий);

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями); дежурство; оформление личных дел учащихся; методическая работа);

осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе Лицея;

работу по психолого-педагогическому сопровождению учащихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 №37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются Лицеом самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

4.4. Специальная часть ФОТ обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю Лицея или педагогической деятельности;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью поддержки педагогических работников в Лицее возможно устанавливать:

для выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу в МОО, первые три года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год – 30% к должностному окладу; второй год – 20% к должностному окладу; третий год – 10% к должностному окладу;

для педагогических работников, выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в МОО, повышающий коэффициент за счет средств специальной части ФОТ в течение первых трех лет. Размер данного коэффициента устанавливается Лицеом самостоятельно.

Объем специальной части ФОТ определяется Лицеом самостоятельно.

4.5. Общая и специальная части ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяются исходя из стоимости образовательной услуги на одного учащегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Лицеа (Совет Учреждения), на основании представления директора Лицеа, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

## **5. Определение стоимости муниципальной образовательной услуги в Лицее**

5.1. Для определения размера гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – стоимость муниципальной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Лицеом самостоятельно в пределах объема части ФОТ, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

5.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:  
ФОТаз x 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

34 – количество недель в учебном году;

52 – количество недель в календарном году;

ФОТаз – часть ФОТ, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a10 – количество учащихся в десятых классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v10 – годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.3. Учебный план разрабатывается Лицеом самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учащихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для МОО, а также Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в МОО, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При этом, должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

## **6. Порядок установления окладов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу**

6.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Oy = (\text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times \Gamma \times A \times \text{Псз} \times K \times (1 + \sum Kc) + \text{Днз}) + \text{Мл}, \text{ где:}$$

Oy – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

U – количество учащихся по предмету в каждом классе;

Чаз – количество часов по предмету учебного плана в месяц в каждом классе;

Г – повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Положением Лицея, с учетом численности учащихся в подгруппе;

А – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Лицея или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К – повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики Программы Лицея;

Кс – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые независимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

6.2. Количество часов по предмету учебного плана в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$ , где:

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н – количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом ОУ;

52 – количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

6.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

подтвердивших соответствие занимаемой должности – до 1,05 (устанавливается Лицеом самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

6.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Лицея или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук – 1,10;

доктора наук – 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин, – 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» устанавливается повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счёт средств специальной части ФОТ.

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

6.5. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Положением Лицея по формированию системы оплаты труда, устанавливается Лицеом расчетно с учетом количества учащихся в группе. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы рассчитывается один раз в год при проведении тарификации по формуле:  $Г = 25 / N$ , где N - количество детей в группе.

6.6. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной Программы Лицея (К) определяется Лицеem самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение учебного предмета в государственную (итоговую) аттестацию выпускников, в том числе в форме ЕГЭ;

дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся; специфика образовательной Программы Лицея, определяемая концепцией развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

6.7. Повышающий коэффициент с учетом специфики работы (Кс) устанавливается: за работу педагогических работников по программам общего образования в классах, обеспечивающих дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по предметам гуманитарного, технического или естественно-научного профилей – 0,15;

за индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, – 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) классах для учащихся с отклонениями в развитии – 0,15-0,20.

6.8. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется Лицеem самостоятельно в пределах ФОТ неаудиторной занятости.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с учащимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются Лицеem самостоятельно.

6.9. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

6.10. Оплата труда педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов) заработной платы работников МОО, по профессиональным квалификационным группам должностей работников (Приложение 1).

6.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 7.1 – 7.6 Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Размер выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Лицеem самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13. При изменении численности учащихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью учащихся в классе. Перерасчет размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности учащихся, производится ежемесячно.

**7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иным педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу**

7.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за непрерывный стаж работы;
- за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
- за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью;
- премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в Лицее на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, – к оплате за аудиторную занятость; иным педагогическим работникам – к окладам.

Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет – 5%;
- от 10 лет до 15 лет – 10%;
- от 15 лет – 15%.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников МБОУ «Лицей №3», утвержденным приказом директора Лицея и согласованным с профсоюзной организацией.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников МБОУ «Лицей №3».

Размер выплат за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью, устанавливается в зависимости от показателей оценки профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Порядком распределения средств на стимулирование инновационной деятельности между педагогическими работниками, заместителями директора Лицея.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ Лицея на основании Положения о премировании работников МБОУ «Лицей №3», утвержденного приказом директора Лицея и согласованного с выборным профсоюзным органом.

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

- за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;
- за интенсивность и высокие результаты труда;
- премии по итогам работы (9 месяцев, год);
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами Лицея.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников МБОУ



«Лицей №3», утвержденным приказом директора Лицея и согласованным с профсоюзной организацией;

К указанным выплатам Лицей разрабатывает показатели премирования. К показателям премирования устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальными нормативными актами Лицея, согласованные с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами Лицея, производятся за счет экономии средств ФОТ Лицея.

7.3. Для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала стимулирующие выплаты осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами Лицея и (или) коллективным договором.

7.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть ФОТ.

Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Лицея (Советом Учреждения), на основании представления директора Лицея, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Примерный перечень условий премирования иных педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлен в Приложении 2 к Положению.

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

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

## **8. Оплата труда административно-управленческого персонала**

8.1. Заработная плата директора Лицея, его заместителей, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

8.2. Должностной оклад директора Лицея устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения МОО к группам по оплате труда руководителей в соответствии с Порядком отнесения муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных организаций города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета (Приложение 3 к Положению).

8.3. Должностные оклады заместителей директора, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора Лицея в соответствии с локальными нормативными актами Лицея.

8.4. К должностному окладу директора Лицея устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в следующих размерах:

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,00;

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,15.

8.5. К должностным окладам заместителей директора, руководителя структурного подразделения устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с пунктом 8.4 настоящего раздела Положения.

8.6. Доплаты и надбавки компенсационного характера директору Лицея, его заместителям, руководителю структурного подразделения, главному бухгалтеру осуществляются из специальной части ФОТ административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогических работников Лицея в соответствии с пунктом 6.11 раздела 6 Положения.

8.8. Для директора Лицея устанавливаются стимулирующие выплаты:

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за осуществление Лицеем деятельности по оказанию платных образовательных услуг.

За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю Лицея, почетного звания или отраслевой награды в соответствии с пунктом 6.4 раздела 6 Положения.

Ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности осуществляются за счет ЦФС руководителей МОО. Распределение ЦФС руководителей МОО осуществляется Комитетом с учетом показателей эффективности деятельности МОО за прошедший год и показателей эффективности деятельности руководителей МОО.

Стимулирующие выплаты за осуществление Лицеем деятельности по оказанию платных образовательных услуг производятся за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

8.9. Для заместителей директора, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера устанавливаются стимулирующие выплаты:

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью (для заместителей руководителя, осуществляющих сопровождение инновационной деятельности Лицея);

по итогам работы (квартал, полугодие, год).

За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград к должностному окладу устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени по

профилю Лицея, почетного звания или отраслевой награды в соответствии с пунктом 6.4 раздела 6 Положения.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников МБОУ «Лицей №3», утвержденным приказом директора Лицея и согласованным с профсоюзной организацией.

Размер выплат за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью, устанавливается в зависимости от показателей оценки профессиональной деятельности заместителя директора Лицея, входящей в реестр инновационных площадок системы образования Алтайского края, в Банк лучших практик, участвующих в реализации ФГОС основного общего образования в опережающем режиме, использующих дистанционные образовательные технологии. Критерии оценки профессиональной деятельности заместителей директора Лицея определяются в соответствии с Порядком распределения средств на стимулирование инновационной деятельности между педагогическими работниками, заместителями директора, утвержденным приказом директора Лицея и согласованным с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ Лицея на основании Положения о премировании работников МБОУ «Лицей №3», утвержденного приказом директора Лицея и согласованного с выборным профсоюзным органом.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ Лицея.

8.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Лицея, его заместителей, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Лицея утверждается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей, главного бухгалтера и работников Лицея рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **9. Заключительные положения**

9.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

9.2. В случае образования экономии ФОТ в Лицее, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ (за исключением экономии инновационного фонда).

9.3. В случае образования экономии ФОТ в Лицее, сложившейся за счет средств инновационного фонда, средства экономии направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

**Приложение 1**  
к Положению  
по формированию системы  
оплаты труда работников  
МБОУ «Лицей №3»

**РАЗМЕРЫ**  
рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов)  
педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных  
педагогических работников,  
не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного,  
младшего обслуживающего персонала МОО города Барнаула

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных рекомендуемых окладов, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
	первый	секретарь учебной части	2683
		вожатый	4992
1.2.	учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	второй	диспетчер образовательной организации	2683
1.3.	педагогические работники		
	первый	старший вожатый	4009
		старший вожатый, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4381
		старший вожатый 1 категории	4887
		старший вожатый высшей категории	5272
	второй	социальный педагог	4381
		социальный педагог, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		социальный педагог 1 категории	5272
		социальный педагог высшей категории	5656
		педагог-организатор	4381
		педагог-организатор, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		педагог-организатор 1 категории	5272
		педагог-организатор высшей категории	5656
		тренер-преподаватель	4381
		тренер-преподаватель, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		тренер-преподаватель 1 категории	5272
		тренер-преподаватель высшей категории	5656
	педагог дополнительного образования		4381

1	2	3	4
		педагог дополнительного образования, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		педагог дополнительного образования 1 категории	5272
		педагог дополнительного образования высшей категории	5656
	третий	воспитатель	4381
		воспитатель, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		воспитатель 1 категории	5272
		воспитатель высшей категории	5656
		педагог-психолог	4381
		педагог-психолог, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		педагог-психолог 1 категории	5272
		педагог-психолог высшей категории	5656
	четвертый	педагог-библиотекарь	4730
		педагог-библиотекарь 1 категории	5086
		педагог-библиотекарь высшей категории	5469
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	4381
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 1 категории	5272
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности высшей категории	5656
		старший воспитатель	4381
		старший воспитатель, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		старший воспитатель 1 категории	5272
		старший воспитатель высшей категории	5656
		учитель-логопед	4381
		учитель-логопед, аттестованный на соответствие занимаемой должности	4726
		учитель-логопед 1 категории	5272
	учитель-логопед высшей категории	5656	
	тьютор	5469	
2.	Профессиональные квалификационные группы специалистов служащих		и

1	2	3	4
2.1.	служащие первого уровня		
	первый	делопроизводитель	2079
		кассир	2079
		секретарь	2079
		машинистка	2178
		секретарь-машинистка	2079
2.2.	служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	2178
		лаборант	2178
		техник-программист	3239
		оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2178
	второй	заведующий складом	2683
		заведующий хозяйством	2178
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2419
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	2419
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	3239
	четвертый	механик	4275
2.3.	служащие третьего уровня		
	первый	бухгалтер	2419
		документовед	2683
		инженеры различных специальностей, в том числе инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник)	2949
		специалист по кадрам	3239
		экономист	2683
		юрисконсульт	2683
		второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория

1	2	3	4
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	4275
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4992
	пятый	заместитель главного бухгалтера	3904
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
3.1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	1908
		грузчик	1984
		дворник	1908
		кладовщик	1984
		сторож (вахтер)	1984
		уборщик служебных помещений	1908
		уборщик территорий	1984
		плотник	2079
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2079
		слесарь-сантехник	2079
		слесарь-электрик	2079
3.2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	водитель автомобиля	2419
		плотник	2419
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2178
		слесарь-сантехник	2419
		слесарь-электрик	2419
	второй	слесарь-сантехник	2683
		слесарь-электрик	2683
	третий	плотник	3239
		кочегар	2683
4.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	2683

**Приложение 2**  
к Положению  
по формированию системы  
оплаты труда работников  
МБОУ «Лицей №3»

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
условий премирования иных педагогических работников,  
не осуществляющих учебный процесс,  
работников административно-управленческого,  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование должности	Основание для премирования
1	2	3
1.	Заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместители директора по воспитательной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-вспомогательного процесса
		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
		Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ОУ
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
2.	Заведующий хозяйственной частью	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
3.	Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности
		Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
		Качественное ведение документации
4.	Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
5.	Библиотекарь	Высокая читательская активность учащихся
		Пропаганда чтения как формы культурного досуга
		Участие в общешкольных и районных мероприятиях
6.	Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
		Обеспечение безопасной перевозки детей



		Отсутствие ДТП, замечаний
7.	Обслуживающий персонал	Проведение генеральных уборок
		Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений ОУ
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

**Приложение 3**  
к Положению  
по формированию системы  
оплаты труда работников  
МБОУ «Лицей №3»

**РАЗМЕР**  
должностного оклада руководителя МОО

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель МОО	рубль	24748	22273	19798	17324