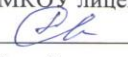




СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации
МКОУ лицей пгт Красная Поляна
 Л.Г. Самигуллина
«__» _____ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ лицей
пгт Красная Поляна
 Г.А. Бахвалова
«__» _____ 2018г.

СОГЛАСОВАНО
Начальник управления образования
администрации Вятскополянского
района
 С.В. Мальцева
«__» _____ 2018г.



Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
общеобразовательного учреждения лицея пгт Красная Поляна
Вятскополянского района Кировской области

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Лицея пгт Красная Поляна Вятскополянского района Кировской области (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Вятскополянского района, утвержденным постановлением администрации Вятскополянского района от 29.06.2018 года № 557.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда для работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения лицея пгт Красная Поляна Вятскополянского района Кировской области (далее - Лицей).

3. Положение включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда в Лицее устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

5. Зарплата работников Лицея (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Настоящее Положение утверждается приказом директора Лицея по согласованию с управлением образования администрации Вятскополянского района и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации лицея.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1. Заработная плата работников Лицея состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оплата труда работников Лицея устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Лицея, выделенных управлением образования администрации Вятскополянского района, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4. Лицей в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Вятскополянского района.

5. Должности, включаемые в штатное расписание Лицея, должны соответствовать уставным целям Лицея, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и

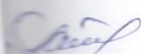
единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Лицея устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: <u>1 квалификационный уровень</u> Младший воспитатель	3696 рублей
должностей педагогических работников в общеобразовательных учреждениях: <u>2 квалификационный уровень</u> Социальный педагог Педагог-организатор <u>3 квалификационный уровень</u> Педагог-психолог Воспитатель Методист <u>4 квалификационный уровень</u> Учитель Учитель-логопед Преподаватель-организатор ОБЖ	11163 рублей

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: <u>1 квалификационный уровень</u> Делопроизводитель	3562 рублей



«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: <u>1 квалификационный уровень</u> Лаборант <u>2 квалификационный уровень</u> Заведующий хозяйством	3696 рубля
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: <u>1 квалификационный уровень</u> Бухгалтер	3959 рублей

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: <u>1 квалификационный уровень</u> Гардеробщик Уборщик служебных помещений Кухонный рабочий Рабочий по комплексному обслуживанию зданий Кастелянша Машинист по стирке белья <u>2 квалификационный уровень</u> Сторож	3430 рублей
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: <u>1 квалификационный уровень</u> Повар детского питания <u>2 квалификационный уровень</u> Водитель	3562 рублей

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь	4223 рубля

Сид

2. Выплаты компенсационного характера

1. В Лицее устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 N 154/468 "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" (в ред. постановления Правительства Кировской области от 04.03.2011 № 92/58).

2. Положением об оплате труда работников Лицея предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты при совместительстве профессий (должностей);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за расширение зон обслуживания.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Размеры и условия выплат компенсационного характера:

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

6.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается директором по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 года № 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы

отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.1.2 За иные особые условия работы в Лицее устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Лицей, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада, ставки зарботной платы)
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Учитель	1

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.2.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.2.2. Выплаты при совмещении профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

6.2.3 Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

6.2.4 При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Классное руководство:	
наполняемость класса до 10 чел.	0,2
до 20 чел.	0,5
до 25 чел.	1
свыше 25 чел.	2

Проверка тетрадей: русский язык иностраннный язык математика начальные классы	1 0,5 1 1
Заведование кабинетом: биология, физика, информатика	1,5
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией	3

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающим норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

Педагогическим работникам выплачивается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 1 000 рублей за наполняемость классов не менее установленной (25 человек), и пропорционально рассчитывается с наполняемостью менее установленной.

6.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

6.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлечшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда:

Работа, связанная с расширением зоны обслуживания	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
За заведование спортивным залом	1
За заведование школьным музеем	20
За заведование школьной библиотекой, столовой	15
За заведование учебно-опытным пришкольным участком	3
За заведование гаражом	30
За заведование лыжной базой	1
За заведование читальным залом: педагогические работники не педагогические работники	3 30
За организацию предпрофильной подготовки, профильного и углубленного обучения	5
За организацию профориентационной работы	5
За руководство секцией научного общества обучающихся	1
За организацию туристско-краеведческой работы	1
За внеклассную работу с обучающимися по музыке	1
За внеклассную работу с обучающимися по физической культуре	1
За руководство школьным методическим объединением: классных руководителей	1
За работу по охране труда и технике безопасности и ведения документации по ОТ	15
За работу по безопасности дорожного движения	3
За ведение базы данных в ИС «Регион Континент Кировской области» делопроизводитель	30
За ведение документации по ГО, ППБ и ЧС	3
За работу с договорами по обслуживанию	30
За работу с архивом лица	20
За ведение кадровой работы (делопроизводитель)	50

За печатание школьной документации (делопроизводитель)	50
За обеспечение безопасности перевозки обучающихся на школьном автобусе	7
За техническое обслуживание автобуса педагогический работник водитель	5 50
За ведение документации по перевозке обучающихся на школьном автобусе (функции диспетчера)	10
За мелкий ремонт автобуса (водитель)	20
За составление технологических карт по питанию обучающихся (бухгалтер)	50
За ведение кассовых операций (бухгалтер)	50
За работу с системой «Меркурий» (бухгалтер)	50
За обеспечение хранения и выдачу продуктов питания (повар детского питания)	35
За закуп и прием продуктов питания (повар детского питания)	20
За ведение производственных журналов и отчетности по столовой	5
За обслуживание и программное обеспечение компьютеров в компьютерном классе	5
За техническое обслуживание компьютерной техники	20
За обеспечение работы сайта лица в соответствии с действующими требованиями	10
За организацию ведения и контроль работы электронного журнала	15
За организацию работы в сети интернет, включая работу с защищенным каналом	5

За обеспечение противопожарной безопасности	85
За заведование книгохранилищем	10
За работу с фондом учебной литературы	50

3. Выплаты стимулирующего характера

1. В целях повышения результативности и качества труда в Лицее устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 N 154/468 "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" (в ред. постановления Правительства Кировской области от 16.06.2014 №267/412).

2. Положением об оплате труда работников Лицея устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие учебной степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) времени в течение соответствующего календарного года.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Лицея в пределах средств на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

6. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

8.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются настоящим Положением об оплате труда работников. Конкретный размер выплаты определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом

лица в пределах фонда оплаты труда (Приложение №1).

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе показателей эффективности деятельности по каждой категории работников, занятых в Лицее, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей.

Конкретный перечень показателей, а также механизмы оценки их достижения являются неотъемлемой частью настоящего Положения об оплате труда работников Лицея.

Директор Лицея с учетом мнения профсоюзной организации представляет в комиссию для установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Лицея (далее - Комиссия), аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МКОУ лицея пгт Красная Поляна.

8.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению директора Лицея для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный") по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

8.3.1 Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплат в процентах от нагрузки пропорционально выполняемому объему
Вторая квалификационная категория	1
Первая квалификационная категория	3

Высшая квалификационная категория

5

8.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы по занимаемой должности в учреждениях образования:

Стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада(должностного оклада), ставки заработной платы
от 1 года до 3 лет	1
от 3 до 10 лет	2
от 10 и выше	3

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией Лицея.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

8.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на основании приказа директора персонально в отношении конкретного работника.

8.6. Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, устанавливается ежемесячная выплата в размере 1 000 рублей, в пределах выделенных средств.

Выплата педагогическим работникам за высшую категорию устанавливается с даты получения категории и прекращается с даты прекращения срока действия высшей категории.

Выплата осуществляется согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени.

8.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению директора в пределах средств на оплату труда работников Лицея, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, локальным нормативным актом Лицея. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Предусматриваются следующие условия для снижения стимулирующих выплат и (или) не выплаты премии:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда – снижении до 10 %
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных актов – снижение до 10% или не выплата премии
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником педагогической этики, правил поведения и работы с учащимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки) – снижение до 10 % или не выплата премии
- при непринятии участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы лицея без уважительной причины (однократно) – снижение до 5% (повторно) – снижение до 10% или не выплата премии
- при нарушении правил ведения документации подтвержденном результатами проверки – снижение до 5%

III. Условия оплаты труда директора Лицея, заместителей директора, главного бухгалтера

1. Заработная плата директора Лицея, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад директора Лицея устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда устанавливается администрацией Вятскополянского района Кировской области.

Группа по оплате труда учреждения устанавливается в соответствии с распорядительным актом администрации Вятскополянского района.

3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Лицея, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников Лицея (без учета заработной платы директора Лицея, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Вятскополянского района в кратности от 1 до 4,5 в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

4. Директор Лицея не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Лицея (без учета заработной платы директора Лицея, его заместителей, главного бухгалтера).

5. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Лицея, его заместителей и главного бухгалтера предоставляется ежегодно до 1 марта управлению образования Вятскополянского района, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Лицея не должна превышать 40%.

8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается администрацией Вятскополянского района.

9. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Лицея устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора.

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

11. Администрация Вятскополянского района устанавливает директору Лицея выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых администрацией Вятскополянского района. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяется администрацией Вятскополянского района.

12. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Вятскополянского района за счет средств, предусмотренных Лицею на оплату труда с начислениями.

13. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

10. Должностной оклад директора Лицея устанавливается трудовым договором, заключенным между директором лицея и администрацией Вятскополянского района Кировской области.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Лицея определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2. Оплата труда работников Лицея, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы

платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководителей и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 6.2.1 п. II Положения.

Выполнение руководителями и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

3. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

4. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 2 раздела IV Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

6. Нормирование труда в Лицее осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Лицея (далее - педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

8. Работникам организации может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

7. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера

оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Сидел