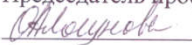



СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
Председатель профкома

О.А. Логунова
Протокол № 1
от «11» 09 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея № 18

И.А. Теличко
Приказ № 1229
от «12» 09 2016г.

**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения города Калининграда лицея № 18
(новая редакция)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МАОУ лицея № 18 (далее - Лицей), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в лицее данной системы оплаты труда являются:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ; ст. 144, 145, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников";

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Закон Калининградской области от 26.03.2007 № 124 «О нормативах бюджетного финансирования общеобразовательных учреждений»;
Постановление Правительства Калининградской области от 21 мая 2007 года № 278 "О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год";

Приказ Министерства образования Калининградской области от 27.07.07г. №1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и

стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;

Приказ управления образования мэрии города Калининграда от 29.12.07. № 1998-д «О переходе муниципальных общеобразовательных учреждений города на новую систему оплаты труда»;

«Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов», утвержденный постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37).

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении, означают:

- заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные и стимулирующие выплаты;
- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

1.4. Система оплаты труда работников МАОУ лицея № 18 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, эффективными контрактами, соглашениями и иными локальными нормативными актами в

соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа местного самоуправления города Калининграда.

1.5. Система оплаты труда работников МАОУ лицея №18 устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

1.6. Заработная плата работников лицея не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников, а так же ниже установленной минимальной заработной платы в регионе.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда (*ФОТ*) осуществляется в пределах объема субвенций на реализацию федерального государственного образовательного стандарта (программы) общего образования, уменьшенных на величину учебных расходов. Объем субвенции определяется на основании норматива финансирования, утвержденного в установленном порядке, умноженного на численность учащихся по категории и специфике обучения и соответствующие коэффициенты на определенный период.

2.2. Лицей самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников МАОУ лицея № 18»:

- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и специальной частей фонда оплаты труда иных работников, предусмотренных Штатными единицами лицея;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, и иных выплат, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников лицея, предусмотренных Штатными единицами.

2.3. Руководитель Лицея формирует и утверждает штатное расписание на первое января и на первое сентября текущего финансового года в пределах фонда оплаты труда (*ФОТ*). Фонд оплаты труда состоит из базовой части

(ΦOT_{ϕ}) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}). Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 30% фонда оплаты труда.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ΦOT_{ϕ}) обеспечивает гарантированную заработную плату работников лица на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель);
- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ и др.);
- административно-управленческий персонал лица (директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);
- учебно-вспомогательный персонал лица (ведущий бухгалтер, бухгалтер, системный администратор, специалист по кадрам, экономист, секретарь учебной части, библиотекарь, инженер-электроник, заведующий хозяйством, диспетчер, специалист по охране труда и др.);
- младший обслуживающий персонал лица (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, дворник, уборщик производственных и служебных помещений и др.).

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ΦOT_{ϕ}) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{m}) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников лица, согласно утвержденных на текущий период штатных единиц (ΦOT_{um}). При этом объем ΦOT_{m} составляет 70%, а ΦOT_{um} – 30%.

2.6. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитываются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников и могут варьироваться от 40% до 60%.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (ΦOT_{m})

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($\Phi OT_{пп}$), состоит из общей части (ΦOT_{ϕ}) и специальной части (ΦOT_{cn}).

3.2. *Общая часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{ϕ}), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности учащихся в классе.

3.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в лицее рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{mn} = \frac{\text{ФОТ}_0 \times 34}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + \dots + a_{11} \times b_{11}) \times 52}$$

где:

C_{mn} – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТ_0 – годовой объем общей часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в году;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

b_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

b_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

b_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

b_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Полученная стоимость бюджетной образовательной услуги (C_{mn}) округляется до одного десятичного знака после запятой.

3.4. Учебный план разрабатывается Лицеом самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

3.5. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным государственным образовательным стандартом и санитарными правилами и нормами.

3.6. Должностной оклад ($ДО_y$) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (кроме педагогов предмета «Технология»), рассчитывается по формуле: $ДО_y = (C_{mn} \times H \times T) \times 4,2$,

где:

$ДО_y$ – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

H – количество учащихся по предмету в каждом классе;

T – количество часов по предмету в неделю в каждом классе (по учебному плану);

4,2 – среднее количество недель в месяце (365 дн. в году: 12 мес. : 7дн. в нед.).

3.7. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО_y = C_{mn} \times (H_1 \times T_1 + H_2 \times T_2 + \dots + H_n \times T_n) \times 4,2$$

3.8. Перерасчет Должностного оклада педагогов Лицея (кроме педагогов предмета «Технология» и иных педагогических работников, предусмотренных штанными единицами лицея) производится два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января текущего года с учетом изменения нагрузки по Учебному плану и количества учащихся по предмету в каждом классе.

3.9. Должностной оклад педагогов предмета «Технология» ($ДО_m$) рассчитывается по формуле: $ДО_m = (C_{mn} \times H \times T) \times k_z$,

где:

$ДО_m$ – оклад педагога предмета «Технология»;

C_{mn} – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

H – количество учащихся по предмету в каждом классе;

T – количество часов по предмету в неделю в каждом классе;

k_z – количество занятий в месяц.

Должностной оклад педагогов предмета «Технология» ($ДО_m$) рассчитывается ежемесячно пропорционально изменению количества обучающихся и объему проводимых занятий в данном месяце.

3.10. Размер выплат из *специальной части* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников ($ФОТ_{mn}$), непосредственно осуществляющих учебный процесс, закрепляется в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников МАОУ лицея № 18» и начисляется за:

- квалификационную категорию педагога;
- часы внеурочной деятельности, организуемой в лицее по направлениям, определенным ФГОС общего образования, в соответствии с планом;
- дифференциацию обучения при делении класса на группы, за работу в профильных группах;
- проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов;
- организацию сетевой формы реализации образовательной программы по предмету «Технология»
- подготовку лабораторного и демонстрационного оборудования и расходных материалов для проведения уроков и других занятий по химии, физике, а также для организации внеурочных занятий ученического конструкторского бюро УКБ-18;
- заведование кабинетом;
- руководство предметной кафедрой;
- вознаграждение за классное руководство;
- наличие ученой степени, отраслевых наград, государственных наград;
- составление расписания и осуществления качественной замены с использованием информационных технологий;

- молодым специалистам;
- разработку и реализацию межпредметных модулей в начальной школе, обеспечивающих выбор видов, форм и способов групповой деятельности;
- технологическое сопровождение дистанционного оборудования;
- организацию дистанционной поддержки профессиональной деятельности педагогов лицея;
- организацию и методическое сопровождение проведения муниципальных и региональных конкурсов по робототехнике;
- подготовку и реализацию публичного предъявления результатов образовательной, исследовательской, творческой и пр. деятельности учащихся;
- организацию деятельности коллегиальных органов управления лицея и за руководство деятельностью профсоюзного комитета лицея;
- организацию и проведение спортивных соревнований в рамках всероссийских спортивных программ;
- организацию наглядной информационной среды лицея;
- организацию проектов в рамках внеурочной деятельности;
- проведение учебных занятий на базе двух корпусов лицея;
- методическую литературу;
- обучение больных детей на дому;
- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации.

3.11. При расчете размера заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость, а так же следующие виды работ:

- подготовка и проведение уроков по предмету с использованием разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;
- планирование и осуществление учебного процесса в соответствии с образовательной программой лицея, разработку рабочей программы по предмету в соответствии с требованиями ФГОС и обеспечение ее выполнения;
- поддержание учебной дисциплины, режима посещения занятий в строгом соблюдении принципа уважения человеческого достоинства, чести и репутации учащихся;
- контрольно-оценочная деятельность с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий - ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников учащихся;
- организация и поддержка разнообразных видов деятельности учащихся, обеспечивающих связь обучения с практикой, в том числе - проектную и исследовательскую деятельность;

- участие в деятельности педагогического совета, а также в деятельности предметной кафедры и в других формах методической работы;
- обеспечение охраны жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса;
- осуществление связи с родителями (лицами, их заменяющими) - участие в родительских собраниях, беседы, индивидуальное консультирование и др.

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ЛИЦЕЯ ($\Phi OT_{шт}$)

4.1. Штатные единицы устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами лицея, определяется на начало финансового и учебного года и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{шт} = \Phi OT_{инр} + \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{всп} + \Phi OT_{мон} + \Phi OT_{спи}$$

где:

$\Phi OT_{шт}$ – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$\Phi OT_{инр}$ – доля фонда для оплаты труда *иных категорий педагогических работников* (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ), обеспечивающих:

- бесперебойное выполнение образовательной программы лицея;
- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности учащихся;
- организацию социальной практики учащихся, профессиональных и профильных проб;
- деятельность по здоровьесбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

$\Phi OT_{ауп}$ – доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместители директора, главный бухгалтер, заведующий библиотеки);

$\Phi OT_{всп}$ – доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала* (экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь учебной части, системный администратор, инженер-

электроник, диспетчер, заведующий хозяйством, специалист по охране труда и др.);

$\Phi OT_{\text{мон}}$ - доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала* (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, гардеробщик, уборщик производственных и служебных помещений);

$\Phi OT_{\text{спц}}$ - *специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда работников ($\Phi OT_{\text{шт}}$), предусмотренных штатными единицами для осуществления выплат, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами лица, в том числе:

- за наличие ученой степени, отраслевых наград, государственных наград;
- вознаграждение за классное руководство;
- за заведование кабинетом;
- за расширение зоны обслуживания;
- компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3. Расчет должностного оклада работников, предусмотренных штатными единицами (кроме заместителей директора, главного бухгалтера, заведующего библиотекой, библиотекаря, ведущего бухгалтера, бухгалтера и экономиста, заведующего хозяйством) производится с учетом повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе ($K_{\text{нкг}}$) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

4.3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный повышающий коэффициент
Персонал 1 уровня	Секретарь учебной части	1,2

4.3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный повышающий коэффициент
Персонал 2 уровня	Диспетчер	1,2

4.3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	1
	Педагог-организатор	1,4
	Социальный педагог	1,4
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	1,4
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1,5

4.3.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	1,4
	Инженер-электроник	1,4
2 квалификационный уровень	Системный администратор	1,5
3 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	1,6

4.3.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Установленный повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Гардеробщик	1
	Дворник	1
	Уборщик производственных и служебных помещений	1
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1

4.4. Должностной оклад педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$ДО_{пр} = E \times K_{му} \times K_{нкг} \times A,$$

$$\text{при этом } K_{му} = \frac{T_{до}}{18}$$

где:

$ДО_{пр}$ – должностной оклад педагога дополнительного образования;

E – базовая единица (базовый должностной оклад), устанавливаемая в начале учебного года приказом директора;

$K_{му}$ - коэффициент трудового участия – коэффициент изменения (превышения или уменьшения) показателей нормирования труда;

$K_{нкг}$ - повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$T_{до}$ - количество часов учебной нагрузки педагога дополнительного образования в неделю;

18 – количество часов на ставку в неделю.

4.5. Должностные оклады работников, предусмотренных штатными единицами лица (кроме указанных в п.п. 4.4) и относящихся к Профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», «Учебно-воспитательного персонала первого и второго уровня», «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

$$ДО_{шт} = E \times K_{му} \times K_{нкг}$$

где:

$ДО_{шт}$ – должностной оклад;

E – базовая единица;

$K_{му}$ - коэффициент трудового участия – коэффициент изменения (превышения или уменьшения) показателей нормирования труда;

$K_{нкг}$ – повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

4.6. Коэффициент трудового участия ($K_{му}$) определяется исходя из количества утверждённых на должность штатных единиц. Для уборщиков производственных и служебных помещений $K_{му}$ рассчитывается по формуле:

$$K_{му} = \frac{S_{уб}}{n}$$

где:

$S_{уб}$ – убираемая площадь;

n – норматив на 1 ставку (500 кв.м.).

Полученный коэффициент трудового участия округляется до целой ставки или половины ставки (0,5 ед.; 1 ед.; 1,5 ед.; 2 ед. и т. д.).

4.7. Размер заработной платы, а также порядок и условия труда директора лица устанавливается учредителем на основании трудового договора и соглашений к нему. Размер должностного оклада директора (*ДОд*) рассчитывается на основании среднего должностного оклада педагогических работников (*ДО_у*) без специальной части (*ФОТ_{сн}*) по формуле:

$$ДОд = срДОу \times K$$

где:

$$срДОу = (C_{mn} \times H \times T) \times 4,2$$

срДО_у – должностной оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

H – количество учащихся по предмету в каждом классе;

T – количество часов по предмету в неделю в каждом классе (по учебному плану);

4,2 – среднее количество недель в месяце.

K – коэффициент, определяемый по сумме баллов на основании расчета объемных показателей и соответствующий группе оплаты труда руководителей, где:

1 группа - *K* = 3 (свыше 400 баллов)

2 группа - *K* = 2 (от 301 до 400 баллов)

3 группа - *K* = 1 (до 300 баллов включительно)

4.8. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются с учетом понижающего коэффициента от 0.7 до 0.9 к должностному окладу директора. Размер коэффициентов утверждается приказом директора.

4.9. Размеры должностных окладов ведущего бухгалтера, бухгалтера и экономиста устанавливаются с учетом понижающего коэффициента от 0.7 до 0.9 к должностному окладу главного бухгалтера. Размер коэффициентов утверждается приказом директора.

4.10. Размер должностного оклада заведующего хозяйством устанавливается с учетом понижающего коэффициента от 0.7 до 0.9 к должностному окладу заместителя директора по административно-хозяйственной работе. Размер коэффициента утверждается приказом директора.

4.11. Размер должностного оклада библиотекаря устанавливается с учетом понижающего коэффициента от 0.7 до 0.9 к должностному окладу заведующего библиотекой. Размер коэффициента утверждается приказом директора.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ΦOT_{cm})

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников лица в повышении качества образовательных результатов, образовательного процесса, образовательных условий.

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{надб} + \Phi OT_{прем}, \text{ где:}$$

ΦOT_{cm} – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{надб}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *ежемесячных надбавок* за высокие результаты профессиональной деятельности работников лица.

$\Phi OT_{прем}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда*, согласно Положению о моральном и материальном стимулировании.

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда утверждается директором лица по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников лица, определяются в локальных правовых актах лица.

5.5. Выплаты из стимулирующего фонда директору лица осуществляются на основании приказа учредителя.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Средства экономии формируются из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда ($\Phi OT_б$).

6.2. Распределение средств экономии осуществляется директором лица по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от объема средств экономии, сформировавшихся на соответствующий период.

6.3. Средства экономии распределяются на следующие выплаты:

- оказание материальной помощи работнику лица, в случае возникновения особых жизненных ситуаций (возникновение чрезвычайных ситуаций, в связи с ухудшением состояния здоровья, смерть работника или близкого человека и иные случаи);
- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка и т.д.);

- оказание материальной помощи к ежегодному профессиональному празднику «День учителя»;
- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (уход на пенсию и т.д.);
- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, связанных с развитием лица, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.
- разовые поощрительные выплаты к праздничным датам (день защитника Отечества, международный женский день)

6.4. Нераспределенные средства экономии автоматически пополняют стимулирующую часть фонда оплаты труда работников лица.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

8.2. С момента введения в действие настоящего Положения, ранее утвержденные локальные нормативные акты МАОУ лица №18 по оплате труда применяются, если они не противоречат настоящему Положению и не ухудшает положение работников.

8.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения Работников.

8.4. Во всем, что касается заработной платы и что не предусмотрено настоящим Положением следует руководствоваться трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, трудовыми договорами, эффективными контрактами, локальными нормативными актами.