

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Лицей №1»  
(МОУ «Лицей №1»)  
«1 №-а Лицей» муниципальной велодан учреждение  
(«1 №-а Лицей» МБУ)

СОГЛАСОВАНО

Начальник МУ «Управление  
образования» администрации МОГО  
«Ухта»

Н.Ю. Короткова

«07» апреля 2023г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора  
МОУ «Лицей 1»

от «07» апреля 2023г.

№ 01-09/ 140

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Лицей №1»**  
**(МОУ «Лицей №1»)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО  
работников МОУ «Лицей №1»

Е.В. Каганцова

«07» апреля 2023г.

г. Ухта

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Лицей №1»  
(МОУ «Лицей №1»)

**Раздел 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации МОГО Ухта» от 29 июня 2018г. № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта» (в редакции Постановлений администрации МО городского округа "Ухта" от 12 декабря 2018 года № 2682, от 23 октября 2019 года № 3366, от 10 января 2020 года № 24, от 3 июня 2020 года № 1309, от 26 августа 2020 года № 2239, от 19 октября 2020 года № 2882, от 18 октября 2021 года № 2797, от 31.01.2022г. № 159, от 30.08.2022г. № 1846, от 28.12.2022г. № 3082) и определяет систему оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №1» (МОУ «Лицей №1») (далее по тексту Лицей, Учреждение)

2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и рабочих Учреждения;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;
- выплаты компенсационного характера работникам Учреждения;
- выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Лицея в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми и настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется 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, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Реализация гарантий по оплате труда работников образовательных организаций МОГО "Ухта", установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

8. Положения, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, согласовываются начальником Муниципального учреждения «Управление образованием» администрации МОГО «Ухта» и утверждаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

## **Раздел 2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения**

### **1. Должностные оклады руководящих работников Учреждения:**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) Лицеи
1	2	3
1.	Директор	16840
2.	Заместитель директора	15160
3.	Главный бухгалтер	15160
4.	Заведующий библиотекой	12975

2. Должностные оклады работников образовательных организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10795
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	11035
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, тьютор	11275

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	10845
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий музеем	11395

4. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	8825
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий производством (шеф-повар)	9760

№п /п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер по охране труда, специалист по кадрам	10100
3 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	10605
4 квалификационный уровень:		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10945

*Примечание:*

Квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются директором лицея. При определении квалификационной категории работнику учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и др.

Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации работников требованиям должностных характеристик определяется аттестационной комиссией согласно действующему положению о порядке проведения аттестации в лицее.

5. Оклады высококвалифицированных рабочих муниципальных образовательных организаций, занятых на важных и ответственных работах.

5.1. Оклады высококвалифицированных рабочих муниципальных образовательных организаций, занятых на важных и ответственных работах устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессии	Оклад (рублей)
Водитель автомобиля	10435

6. Размеры окладов работников образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленные в п.4 настоящего положения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Оклад, рублей	Должности по штатному расписанию лица
1	8490	Гардеробщик, дворник
2	8655	Подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кладовщик, сторож, повар 3 разряда
3	8825	Рабочий по КОиРЗ
4	8995	Лаборант, повар 4 разряда
5	9165	-
6	9335	-
7	9550	-
8	9760	-
9	10100	-
10	10435	-

Примечания:

Повару устанавливается разряд согласно документу о присвоенной квалификации (но не выше 5 разряда).

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9-10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. К

высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику.

7. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

7.1. Приказ Минтруда России от 12.04.2017 N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья":

<b>Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
3	A/01.03; A/02.03; A/03.03; A/04.03	9725

7.2. Приказ Минтруда России от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок":

<b>Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
5	A/01.5; A/02.5; A/03.5	10100
6	B/01.6; B/02.6	10945
7	C/01.7; C/02.7	12045

7.3. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом":

<b>Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
5	A/01.5; A/02.5; A/03.5	8910
6	B/01.6; B/02.6; B/03.6	10100
6	C/01.6; C/02.6; C/03.6	10415



7.4. Приказ Минтруда России от 02.02.2018 N 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности":

<b>Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
5	A/01.5; A/02.5; A/03.5; A/04.5; A/05.5	9085
5	C/01.5; C/02.5; C/03.5; C/04.5	10010
6	E/01.6; E/02.6; E/03.6; E/04.6	10415

7.5. Приказ Минтруда России от 22.04.2021 N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда":

<b>Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
6	A/01.6; A/02.6; A/03.6; A/04.6	10355
7	B/01.7; B/02.7	10605
7	C/01.7; C/02.7	10945

7.6. Приказ Минтруда России от 08.09.2014 N 629н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по информационным ресурсам":

<b>Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Код, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции</b>	<b>Должностной оклад в рублях</b>
4	A/01.4; A/02.4; A/03.4; A/04.4	8995

**Раздел 3. Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения.**

1. Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие надбавки:

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по отдельным общеобразовательным предметам (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	15
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
3.	Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	До 5

2. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

#### **Раздел 4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1.1. доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

1.2. доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда;

1.3. доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников;

1.4. доплаты молодым специалистам;

1.5. компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

1.6. компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена;

1.7. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

2.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, осуществляется по поручению директора Лицея (далее – работодатель) с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.3. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам Учреждения за классное руководство (руководство группой)  (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 0,2 до 1 за каждого обучающегося в классе, но не более 25 за класс
2.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном	до 15

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	<p>виде</p> <p>(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)</p>	
3.	<p>Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебными кабинетами, мастерскими</p> <p>(доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)</p>	до 10
4.	<p>За руководство городскими школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию</p> <p>(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)</p>	до 15
5.	<p>Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции</p>	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
6.	<p>Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств</p> <p>(доплата производится при условии отсутствия в штате образовательных организаций должности механика)</p>	до 30
7.	<p>Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности</p> <p>(доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)</p>	до 20
8.	<p>Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)</p>	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
9.	<p>Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности</p> <p>(доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)</p>	до 20

4.1. Дополнительно к доплате, установленной в строке 1 таблицы пункта 4 раздела 4 настоящего положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (ах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

В период отсутствия основного работника, исполняющего обязанности классного руководителя, работнику его заменяющему, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается пропорционально фактически отработанному времени исходя из размера 5000 рублей за полный рабочий месяц.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентов надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и

профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях по профилю полученного образования, на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательных организациях. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

5.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной



специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

5.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

6. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА), за работу по подготовке и проведению ГИА осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в размерах и порядке, установленных постановлением Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

7. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

## **Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения**

1. Работникам Учреждения (за исключением директора Учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за выслугу лет;
- 2) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;

- 4) надбавки за качество выполняемых работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы за счёт экономии планового фонда оплаты труда;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности;

**2. Надбавка за выслугу лет** устанавливается руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке в следующих размерах при стаже непрерывной работы:

свыше 1 года - 5 процентов  
от 5 до 10 лет - 10 процентов;  
от 10 до 15 лет - 15 процентов;  
свыше 15 лет - 20 процентов.

2.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

2.2. Надбавка за выслугу лет молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с п. 5 раздела 4 настоящего положения, не устанавливается.

2.3. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

2.5. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- 1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

- 2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

- 3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

- 4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

- 5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

- 6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях

чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

2.6. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и /или сведения о трудовой деятельности, предоставленные работником. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

**3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы** работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Директор	до 200
2.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
3.	Другие работники	до 150

4. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за выслугу лет) их размеры, основания, критерии и условия осуществления, определяются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «Лицей №1».

5. Осуществление выплат стимулирующего характера, в том числе надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальной выплаты по итогам работы, премиальной выплаты по итогам работы за счёт экономии планового фонда оплаты труда производится в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения, а также за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учётом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты

стимулирующего характера директору Лицея, определяются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».

## **Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Директор Лицея в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Лицея, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада, а также для определения почасового фонда оплаты труда в организациях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов и т.д.

Таблица

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в образовательных организациях	0,033	0,030	0,027

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор»;

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент»;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель»

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии

профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6800 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

## **Раздел 7. Порядок регулирования заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения**

1. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым с муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в разделе 3 настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются на основании раздела 4 настоящего Положения.

3. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для директора	для заместителей директора, главного бухгалтера
1.	от 51 до 100 (включительно)	3,5	3,0

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

7. Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» осуществляют ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 3 настоящего раздела.

9. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

10. Директор Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего раздела.

## **Раздел 8. Порядок формирования планового фонда оплаты труда Учреждения**

1. Плановый фонд оплаты труда образовательных организаций включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 5 настоящего Положения;

- выплаты, предусмотренные в соответствии с пунктом 4 настоящего раздела.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4 раздела 4 настоящего Положения, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно разделу 3 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 2.1 пункта 2 и пунктом 3 раздела 4 настоящего Положения:

- по муниципальным общеобразовательным учреждениям "Лицей №1" - до 19 процентов;

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в образовательных организациях определяется исходя из фактической потребности.

Образовательным организациям объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ,



премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), раздела 3 настоящего Положения и выплат компенсационного характера, установленных разделом 4 настоящего Положения.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда Учреждения.

4. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в разделе 5 настоящего Положения.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам образовательных организаций может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте Учреждения.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ «Лицей №1»  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Дудкина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Перечень  
профессий рабочих, постоянно занятых на особо важных и ответственных  
работах, к качеству работы которых предъявляются особые требования

№ п/п	Должность	Разряд оплаты труда
1	Водитель автомобиля	10

СОГЛАСОВАН  
Председатель ППО работников лицея  
\_\_\_\_\_ Е.В. Каганцова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.