

«Обсуждено»
на заседании Совета
МАОУ «Лицея № 11»
протокол № 4 от 30.07.2015 г.
Председатель совета
_____ Н.В. Третьяков

«Утверждаю»
директор МАОУ «Лицея № 11»
Приказ № 304 от 29. 08.2015г
_____ В.О. Потатуева

«Согласовано»
председатель профсоюзного
комитета МАОУ « Лицея № 11»
_____ И.В. Федорова
« ___ » _____ 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 11»

г. Ростов-на-Дону
2015 год

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ «ЛИЦЕЯ № 11»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 N 461 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», (ред. от 20.07.2010г.) Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденном постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 г. № 705 и Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) регулирует порядок оплаты труда работников лицея № 11.

3. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к Постановлению Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015г. (далее Постановление).

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

4.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

4.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

5. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

6. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих лица, размеры ставок заработной платы профессий рабочих устанавливаются согласно разделу 1 настоящего Положения в соответствии с приложением 4 к Постановлению.

8. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 2 настоящего Положения.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 3 настоящего Положения.

10. Другие вопросы оплаты труда приведены в разделе 4 Положения.

11. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.

12. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделам 6, 7 (Положение о премировании) и 8 (Положение о материальной помощи) настоящего Положения.

13. Порядок отнесения лица к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 9 настоящего положения.

14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

15. В соответствии со статьей 57 Трудовым кодексом Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в лице в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

17. При определении права работника на получение данной доплаты выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными настоящим положением.

18. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда (5965 руб. на 01.01.2015 г.).

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений образования.

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": с 01.09.2015г.

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	4538

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня "Должности педагогических работников": с 01.09.2015г.

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	7183

2.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	7532
3.	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	7900
4.	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель	8289

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности служащих четвертого уровня учреждений образования": с 01.09.2015г.

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий библиотекой образовательного учреждения, кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню в учреждениях 1-2 группы по оплате труда руководителей	7725

Примечания к подпункту 1.1.4:

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Заведующим библиотеками размер должностного оклада устанавливается как для руководителей структурных подразделений 1-го квалификационного уровня.

1.2. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

1.2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" с 01.09.2015г.

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	кассир; секретарь;	4538

1.2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	лаборант;	4994

1.2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

N п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-электроник;	5771

1.3. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

1.3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

N п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	сторож (вахтер); уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, рабочий, гардеробщик 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	3730 3947 4178

1.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей: с 01.09.2015г.

N п/п	Квалификационный уровень	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	2-й квалификационный уровень	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14370

1.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала).

1.6. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

Раздел 2. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

2.1. Месячная заработная плата педагогических работников лица определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя;

- учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2. Тарификация учителей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников лица применяется при оплате:

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

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

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.1 настоящего раздела.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

2.5. Директор лицея в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда			
	профессор, наук	доктор	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся	0,06		0,05	0,03

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,08 – для профессоров, докторов наук;

0,07 – для доцентов, кандидатов наук;

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

– для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

– для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

– для лиц, не имеющих ученой степени – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук

Раздел 3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в лицее

3.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников культуры».

Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30 часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда.

3.2. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3.3. Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.4. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений, не указанных в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075, составляет 40 часов в неделю.

3.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

3.7. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 3.8, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

3.8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному, федеральному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

3.9. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

3.10. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется работодателем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения работодателя.

3.13. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

3.14. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

3.15. Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в

отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников учреждений дополнительного образования детей.

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также их премирование по результатам работы.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

4.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом работодателя на основании письменного заявления руководителя учреждения.

4.4. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.5. Директору лица, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (за исключением совместителей).

Директору лица предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
свыше 50 до 100	4,0
свыше 100 до 150	5,0
свыше 150	6,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работника лица сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода директора к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей директора и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного директору, на 0,5.

4.6. Условия оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений определяются данным положением за счет средств областного и муниципального бюджетов.

Условия оплаты труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений за счет средств, полученных от внебюджетной и иной не запрещенной законодательством деятельности, устанавливаются учреждениями самостоятельно и фиксируются в локальных нормативных актах.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы и компенсационных выплат не могут быть ниже установленных для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений.

Раздел 5. Положение о выплатах компенсационного характера

Положение в целях усиления материальной заинтересованности работников школы повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых учреждением образования услуг.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договора работников лица.

Выплаты компенсационного характера работникам лица назначаются директором и оформляются приказом.

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с **вредными** и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в **ночное время** и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Для специалистов (за исключением руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений) выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений выплаты компенсационного характера к должностным окладам устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию в течение срока, на который ранее были присвоены первая или высшая квалификационные категории.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в данном Положении.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. N 579, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

В каждом учреждении, на основании указанного Перечня, по согласованию с представительным органом работников, утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест, проведенной комиссией образовательного учреждения с привлечением организации, аккредитованной в области охраны труда, и выплачивается за время фактической занятости в таких условиях

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1..	Уборщикам служебных помещений за применение в работе дезинфицирующих средств, содержащих хлор	4

Указанная я выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.4.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
-------	---	---

1.	За работу в классах (группах) компенсирующего обучения: - директору лицея - педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	15 20
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей - хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	20
2.	За обеспечение безопасности хранения оружия	15

Список работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы), определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Доплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

5.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

5.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставка заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставка заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставка заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставка 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 должностного оклада (ставка заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (ставка заработной платы) сверх должностного оклада (ставка заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставка заработной платы) сверх должностного оклада (ставка заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера.

5.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство: 1-4 классов 5-11 классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: - русскому языку, литературе - математике - иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в образовательных учреждениях	до 15
5.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами, спортивными залами, театрами, музеями, «живыми уголками» и другими учебно-воспитательными объектами	до 25
6.	Работникам образовательных учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях по безопасности дорожного движения, по информатизации, бракеражной, советах(научно-методический совет лицея), комитетах (профсоюзный), методических объединениях: - руководство комиссиями - работа секретаря Работникам образовательных учреждений: за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях; за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	до 20 до 15 10 15
7	Работникам учреждений за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель; секретарь	до 20 до 15
8.	Руководителям и работникам учреждений за работу в составе: – аттестационной комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону по аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) подведомственных учреждений на соответствие занимаемой должности; – комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону по проведению конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения; – тарификационной комиссии Управления образования города Ростова-на-Дону, МКУ «Отдел образования ... района города Ростова-на-Дону».	до 50 до 15 до 10

9.	Учителям (преподавателям) за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими; при наличии комбинированных мастерских	до 25 до 40
10	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательных учреждениях с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 30 до 60 до 100
11	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях, имеющих: 6-12 классов 13-29 классов 30 и более классов	до 20 до 30 до 50
12	Педагогическим работникам за: заведование учебно-консультативными пунктами; руководство летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами; участие в государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	до 15 до 35 до 20
13	Руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений за организацию на базе учреждения пунктов проведения государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ, ГИА и других формах независимой аттестации (на период проведения)	до 20
14.	Руководителю, работникам лица за ведение делопроизводства (при отсутствии штатной должности)	до 20
15	Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы работники образовательных учреждений, в том числе библиотекарям: за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников за работу с архивом учреждения	до 25 до 25
16	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении	до 15
17.	Педагогическим работникам, работающим с трудными подростками и детьми из социально - неблагополучных семей, в т.ч. учителям, выполняющим функции классных руководителей за организацию работы по охране прав детства (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства)	до 15
18.	Работникам лица за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг (руководитель, секретарь и члены комиссии)	до 20
19.	Работникам учреждения за организацию работы: с фондом социального, медицинского страхования; с фондом пенсионного страхования по противодействию терроризму; по ведению воинского учета; по обеспечению противопожарной безопасности; по выполнению обязанностей начальника штаба ГО и ЧС; общественного инспектора по охране прав детства; общественного инспектора по охране труда; по противодействию коррупции в учреждении	до 20 до 20 до 15 до 15 до 10 до 10 до 20 до 20 до 15

20.	Работникам учреждения за организацию и проведение социально – педагогического мониторинга	до 15
21.	Главному бухгалтеру, бухгалтеру учреждения за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии в штатном расписании должности экономиста или наличии вакансии)	до 80
22	Работникам за организацию и проведение на базе учреждения мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий): районного уровня; городского уровня; регионального уровня; федерального уровня; международного уровня	до 10 до 15 до 20 до 25 до 30
22	Педагогическим работникам за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников	до 20
24.	Руководителю учреждения, заместителям руководителя, педагогическим работникам за организацию и поведение на базе учреждения инновационной (экспериментальной) работы площадок, проводящих исследовательскую работ по проблемам образования и внедрению результатов в практику: муниципального уровня; регионального уровня; федерального уровня	до 20 до 30 до 40
25	Молодым специалистам* образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности: имеющим высшее профессиональное образование имеющим среднее профессиональное образование	до 30 до 20
26	Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации	до 15
27.	За разъездной характер работы связанный со спецификой работы, обслуживанием банка, представлением необходимой отчетности и сведений (в ОМК, ОФК, Управление образования города Ростова-на-Дону, МКУ «Отдел образования Пролетарского района г. Ростова-на-Дону», Администрация г. Ростова-на-Дону) - Гл. бухгалтеру - Зам. Директору по АХЧ	до 100
28.	Административно-хозяйственному персоналу образовательного учреждения за наличие собственной материальной базы	до 15
29.	Работникам учреждения за выполнение работ секретаря тарификационной комиссии (дополнительные работы по подготовке и хранению документации заседаний тарификационной комиссии, организацию проведения очередного заседания комиссии, ведение протоколов заседания, оформление вынесенных результатов и решений комиссии, подготовка проектов приказов по тарификации работников лицезя)	до 50
30.	Административно-хозяйственному персоналу образовательного учреждения за наличие собственной материальной базы	до 15
31.	Работникам учреждения за работу по наполнению сайта образовательного учреждения, bus.gov.	до 20

* Условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются: наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и работа в образовательном учреждении по специальности.

Перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен для работников локальным нормативным актом учреждения.

Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей педагогической должности независимо от доли занимаемой штатной единицы или от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5-11 (12) классов за проверку письменных работ, которая устанавливается с учетом установленной учебной нагрузки.

Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

5.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы:

1.	По общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) всех типов и видов	20 процентов
----	--	--------------

5.7. Условия и порядок отмены выплат компенсационного характера.

5.7.1. Виды и размеры выплат могут пересматриваться перед началом нового учебного года.

5.7.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

5.7.3. Выплаты, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены в связи с:

- невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- ухудшением качества работы;
- изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

Раздел 6. Положение о выплатах стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

6.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений

6.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Перечень учреждений	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1.	Общеобразовательные учреждения, реализующие образовательные программы профильного обучения и углубленного изучения отдельных предметов	руководители учреждений (структурных подразделений) и заместители руководителей, организующие работу по профильному обучению и (или) углубленному изучению отдельных предметов; педагогические работники, реализующие образовательные программы профильного уровня и углубленного изучения отдельных предметов	0,15

Примечание к подпункту 6.4.1

Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

6.5. Работникам лица устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

6.5.1. Повышающий коэффициент за квалификацию (размер выплаты) устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории - 0,07;
- первой квалификационной категории - 0,15;
- высшей квалификационной категории - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении высшей (первой, второй) категории и на условиях, утвержденных Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Квалификационные категории и повышающий коэффициент за квалификацию, установленные для заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, сохраняются в течение срока, на который они были установлены. Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается при работе по должности, по которой в результате аттестации работникам присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

6.5.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

6.5.2.1. Работникам, которым присвоено почетное звание «Народный» – до 30 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

Работникам, которым присвоено почетное звание «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

Работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком (значком) – до 15 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

6.5.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, в соответствии с профилем выполняемой работы:

при наличии ученой степени доктора наук – до 30 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

6.5.3 Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак, значок) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком (значком). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак, значок), доплата к должностному окладу производится из оснований.

6.5.4. Педагогическим работникам повышающий за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

6.5.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также в размере до 0,2 водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам и занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

6.5.6 Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса:

6.5.6.1 Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются выборным профсоюзным органом, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главным распорядителем средств бюджета.

6.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, автономных, казенных, ведомственных и негосударственных учреждениях и предприятиях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику с учетом повышающего коэффициента за квалификацию по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

6.6.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.6.2. Работникам муниципальных образовательных учреждений осуществляются премиальные выплаты .

6.6.2.1 Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы.

6.6.2.2. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

6.6.2.3 Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.6.2.4. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и городских программах;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

6.6.2.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 7 приложения 5 к Постановлению Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015г. №705, за счет средств экономии по фонду оплаты труда в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

6.6.3. Фонд оплаты труда учреждений, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим дополнительные платные образовательные услуги, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с пунктом 7 приложения 5 к постановлению.

6.7. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым органом Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, а также показателей эффективности деятельности работы учреждения и конкретного работника, закрепленных в локальном акте образовательного учреждения.

6.7. 1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам лица с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

6.7.1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка

заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.7.1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

- работникам - руководителем учреждения;

- руководителю учреждения (филиала) - отраслевым (функциональным) органом Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

- заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) органом Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.7.1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

6.7.1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.7.1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.7.1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам лица принимает руководитель лица на основании письменного заявления работника .

Раздел 7. Положение о премировании

7.1. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы.

При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

На премирование работников учреждения могут быть направлены средства из экономии по фонду заработной платы учреждения.

7.2. Размеры и условия премирования заместителям директора (в % от установленного должностного оклада):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу (тарифной ставке)
1	2	3
1.	За организацию и проведение на базе лицея семинаров, конференций, «круглых столов», конкурсов, соревнований, олимпиад, за участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского, областного, регионального и Всероссийского уровней: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Районного уровня ▪ Городского уровня ▪ Областного и регионального уровней ▪ Всероссийского и международного уровней ▪ Лицейского уровня 	до 30 до 50 до 70 до 80 до 10
2.	За внедрение в течение года новых информационных технологий в образовательном процессе	до 20
3.	За результативное социальное партнерство и взаимодействие с ВУЗами города в течение года по организации пред профильного и профильного образования обучающихся	до 50
4.	За достижение высоких результатов обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Районного уровня ▪ Городского уровня ▪ Областного уровня ▪ Регионального уровня ▪ Всероссийского и международного уровня 	до 40 до 60 до 80 до 80 до 100
5.	За организацию работы пункта проведения ЕГЭ (репетиционного, выпускных экзаменов) на базе лицея	до 40
6.	За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, техники безопасности и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками.	до 30
7.	За результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений среди подростков (отсутствие преступлений и правонарушений)	до 30
8.	за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров - конкурсов, авторских проектов и др.)	до 100
9.	По результатам работы за месяц, квартал, год	до 100

10.	За качественную подготовку образовательного учреждения к началу нового учебного года (по итогам работы в III квартале), к работе в осеннее – зимний период (по итогам работы в IV и I квартале)	до 50
11.	За участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского и областного уровня по разным направлениям работы образовательных учреждений: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Районного уровня ▪ Городского уровня ▪ Областного уровня ▪ Регионального уровня ▪ Всероссийского и международного уровня 	до 20 до 30 до 40 до 40 до 50
12	За качественное исполнение муниципального задания и плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации за год	до 100

7.3. Размеры и условия премирования работников лицея (в % от установленного должностного оклада):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплат в % к должностному окладу (тарифной ставке)
1	2	3
1.	За организацию и проведение на базе лицея семинаров, конференций, «круглых столов», конкурсов, соревнований, олимпиад, за участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского, областного, регионального и Всероссийского уровней: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Районного уровня ▪ Городского уровня ▪ Областного и регионального уровней ▪ Всероссийского и международного уровней 	до 30 до 50 до 70 до 80
2.	За организацию и реализацию лицейской КЦП «Наставничество»	до 50
3.	За результативное социальное партнерство и взаимодействие с ВУЗами города в течение года по организации предпрофильного и профильного образования обучающихся	до 50
4.	За достижение высоких результатов обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Районного уровня ▪ Городского уровня ▪ Областного уровня ▪ Всероссийского и международного уровней 	до 40 до 60 до 80 до 100
5.	За организацию работы пункта проведения ЕГЭ (репетиционного, выпускных экзаменов) на базе лицея	до 20
6.	за качественную подготовку образовательного учреждения к началу нового учебного года (по итогам работы в III квартале), к работе в осеннее – зимний период (по итогам работы в IV и I квартале).	До 25
7.	за внедрение в течение года новых информационных технологий в образовательном процессе	до 50
8.	За качественное исполнение муниципального задания и плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации за год	до 100
9.	за снижение заболеваемости детей с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей; высокий процент посещаемости	до 30

10.	Успешная организация и проведение летней оздоровительной кампании, качественная организация работы с обучающимися в каникулярное время.	до 100
11.	Достижение высоких результатов обучающихся при аттестации по завершению ступеней обучения (по итогам работ за 2 квартал): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Качество знаний обучающихся более 81% ▪ Качество знаний обучающихся от 60% до 80% ▪ Качество знаний обучающихся от 50% до 60% 	до 100 до 80 до 50
12.	За разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	до 30
13.	За личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров - конкурсов, авторских проектов и др.)	до 100
14.	высокие показатели по итогам учебно-воспитательной работы	до 80
15.	Реализация педагогическими работниками дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся.(по итогам работы за месяц, квартал)	до 50
16.	Реализация педагогическими работниками индивидуальных, групповых учебных проектов, исследовательской деятельности обучающихся в учебных и внеурочных занятиях.(по итогам работы за месяц, квартал)	до 50
17.	за благоустройство двора лицея в весенне-летний период (по итогам работы во II и III квартале)	до 100
18.	за благоустройство двора лицея в осенне-зимний период (по итогам работы в IV и I квартале)	до 70
19.	За выполнение ремонтно-отделочных работ в каникулярное время	до 100
20.	за качественное выполнение мероприятий программ и планов, реализуемых коллективом МАОУ «Лицей №11»	до 30
21.	за качественное выполнение текущих, годовых планов работы с соблюдением сроков исполнения	до 50
22.	соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	до 100
23.	По результатам работы за месяц, квартал, год	до 100
24.	За участие в работе творческих групп, комиссий районного, городского и областного уровня по разным направлениям работы образовательных учреждений: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Районного уровня ▪ Городского уровня ▪ Областного уровня ▪ Регионального уровня ▪ Всероссийского и международного уровня 	до 30 до 50 до 70 до 70 до 80
25.	Организацию (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, универсальных учебных действий в соответствии с ФГОС	до 50

Раздел 8. Положение о материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в пределах предусмотренных на эти цели средств в размере 1 % от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работнику устанавливаются данным Положением.

Выплата материальной помощи работнику лица производится в соответствии с приказом директора на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью бухгалтера о наличии финансовых средств на данные цели.

8.1. Работникам лица могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда лица:

8.1.1. В связи с уходом в отпуск - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию).

8.1.2. В случае смерти работника в период его трудовых отношений в лице в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию). Выплата производится родственникам умершего работника при наличии у них удостоверяющих документов.

8.1.3. В случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж/жена)- в размере до 5 000 рублей.

8.1.4. В случае получения травмы работником - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) в зависимости от тяжести травмы.

8.1.5. При рождении ребенка - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию).

8.1.6. В случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств)- до 10 000 рублей.

8.1.7. В случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию).

8.1.8. В случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию), но не более 2 раза в год

8.1.9. В случае получения инвалидности в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию).

8.2. В зависимости от обстоятельств, указанных в п.8.1. настоящего положения, к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.

8.3. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться, исходя из наличия финансовых средств на обеспечение деятельности лица.

Раздел 9. Порядок отнесения лица к группам по оплате труда руководителей

9.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства лица: численность работников, количество обучающихся, сменность работы лица, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству лица.

9.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся в лицее	за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в лицее	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в лицее	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня		20
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки,	за каждый вид	15
7.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета (здравпункта) и столовой		15
8.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую оборудованную мастерскую	10
9.	За работу в режиме «полного дня» или в две смены с контингентом учащихся не менее 10 процентов от общего количества	за каждый класс	10
10.	За организацию обучения в форме экстерната	за каждого экстерна	1
11.	За работу по организации на базе учреждения пункта проведения единого государственного экзамена	за каждый экзамен по сведениям предыдущего учебного года	15

9.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится лицей, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

9.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в лицее, суммарное количество баллов может быть увеличено муниципальным органом управления по подчиненности за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

9.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

9.6. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой относится учреждение , в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200