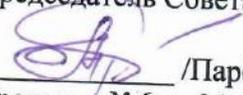


Курочкина Наталья
Николаевна

Подписан: Курочкина Наталья Николаевна
DN: C=RU, OU=директор, O="МБОУ "Лицей №1" р.п.Чамзинка", CN=Курочкина Наталья
Николаевна, E=chamzinskay_1@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.06.20 12:07:22+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 11.2.1

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета лицезя


/Парфенова М.Б./
Протокол №6 от 24 января 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
ДИРЕКТОР МБОУ «Лицей №1» р.п.Чамзинка


/Туленин Н.Н./
Приказ № 9/2 от «24» января 2014 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного Комитета
/Павлинов Е.Ю./

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1» р.п. Чамзинка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1» в Чамзинском муниципальном районе Республики Мордовия (далее – Положение) разработано на основании решения Совета депутатов Чамзинского муниципального района Республики Мордовия от 21.10.2008 г. № 66 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чамзинского муниципального района», и определяет условия оплаты труда работников (включая руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

Положение включает в себя:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объёма средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Чамзинского муниципального района Республики Мордовия и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом средства на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру) рекомендуется формировать в объеме не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения.

Оплата труда педагогических работников Учреждения производится с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу. При этом размер заработной платы не может быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Республике Мордовия.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета лицея
р.п.Чамзинка

УТВЕРЖДАЮ
ДИРЕКТОР МБОУ «Лицей №1»

_____/Парфенова М.Б./
Протокол №6 от 24 января 2014 г.

_____/Туленин Н.Н./
Приказ № 9/2 от «24» января 2014 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного Комитета
_____/Павлинов Е.Ю./

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей
№1»
р.п. Чамзинка

1 . Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1» в Чамзинском муниципальном районе Республики Мордовия (далее – Положение) разработано на основании решения Совета депутатов Чамзинского муниципального района Республики Мордовия от 21.10.2008 г. № 66 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чамзинского муниципального района», и определяет условия оплаты труда работников (включая руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

Положение включает в себя:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Чамзинского муниципального района Республики Мордовия и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом средства на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру) рекомендуется формировать в объеме не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения.

Оплата труда педагогических работников Учреждения производится с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу. При этом размер заработной платы не может быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Республике Мордовия.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работникам, занимающим общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих организаций образования устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, утвержденным постановлением администрации Чамзинского муниципального района с учетом особенностей оплаты труда установленных настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников организаций, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда.

1.6. При расчете заработной платы педагогических работников используются нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (приложение №5).

1.7. Руководитель Учреждения ежегодно на начало учебного года составляет тарификационные списки на педагогических работников (приложения №4, 4-а) и отвечает за своевременную полноту и правильность их заполнения.

На начало финансового года руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание сотрудников в пределах выделенных бюджетных назначений на заработную плату в текущем финансовом году.

1.8. Изменения в тарификационные списки педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня его присвоения согласно приказу;
- при изменении стажа работы – со дня предоставления соответствующих документов;
- при получении образования – со дня предоставления документа об образовании;
- при изменении планового размера стимулирующих выплат – в сроки, определенные пунктом 5.7. раздела 5 настоящего Положения.

В случае наступления права у работника на изменения, предусмотренные пунктом 1.8. в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с учетом изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.9. В штатное расписание вносятся в течение календарного года поправки в случаях:

- изменение условий оплаты труда – со дня принятия соответствующего законодательного документа;
- изменение производственных показателей организации (изменения групп, классов-комплектов и т.д.), - с начала учебного года (1 сентября текущего года).

2. Порядок и условия оплаты труда по должностям работников образования

2.1. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

повышающий коэффициент по занимаемой должности;
персональный повышающий коэффициент;
повышающий коэффициент за почетные звания;
повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

2.2. Рекомендуемые размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

2.2.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
1 квалификационный уровень	до 0,86
2, 3 и 4 квалификационные уровни	до 1,00

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации в отношении каждого конкретного работника.

2.2.3. Повышающий коэффициент за почетные звания может устанавливаться в размере до 0,10 педагогическим работникам:

имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

2.2.4. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук устанавливается педагогическим работникам:

за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,10;

за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,20.

2.3. Рекомендуемые размеры и критерии установления повышающих

коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней.

2.3.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться работникам из числа учебно-вспомогательного персонала с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	
	до 0,29
Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	до 0,79
2 квалификационный уровень	до 0,88

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации в отношении каждого конкретного работника.

2.4. Рекомендуемые размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений.

2.4.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться руководителям структурных подразделений с учетом уровня их профессиональной подготовки и стажа работы в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
1, 2 и 3 квалификационные уровни	до 0,51

2.4.2. Персональный повышающий коэффициент руководителям структурных подразделений может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации в отношении каждого конкретного работника.

2.5. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), а также рекомендуемый перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные повышающие коэффициенты, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) устанавливаются руководителем организации за специфику работы.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада устанавливается Главой администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных учреждений образования.

Перечень должностей работников организаций, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей организаций образования, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.1.1. Руководители организаций образования могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если по основной работе получают полный оклад.

3.2. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3.3. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности деятельности учреждения, утверждаемыми администрацией Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

Размеры и условия премирования ежегодно устанавливаются Главой администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется на основании распоряжения администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

3.3.1. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя Учреждения

Учредитель Учреждения ежегодно формирует централизованный фонд стимулирования руководителя в процентах от должностного оклада руководителя и в зависимости от группы, к которой отнесена организация, в следующих размерах:

- 1 группа – 35%;
- 2 группа – 30%;
- 3 группа – 25%;
- 4 группа – 20%.

Для формирования фонда стимулирования остальным работникам плановый фонд оплаты труда в месяц уменьшается на плановый размер месячного централизованного фонда стимулирования руководителя и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ (без Ц.Ф.С.Р.) – Ф.О.Т.Т. – Ф.О.Т.Ш.Р.,

ФОТ (без Ц.Ф.С.Р.) – плановый месячный фонд оплаты труда по организации без централизованного фонда стимулирования руководителя;

Ф.О.Т.Т. – месячный фонд оплаты труда по тарификации, включая доплаты и компенсационные выплаты;

Ф.О.Т.Ш.Р. – месячный фонд оплаты труда по штатному расписанию, включая доплаты и компенсационные выплаты.

Созданный фонд стимулирования по организации далее распределяется в следующем порядке:

не менее 70% - работникам основного персонала;

не более 30% - работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, включая руководителя организации.

Конкретный размер стимулирования определяется Положением и стимулировании организации.

3.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится по основной занимаемой должности.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам организации, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения 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 снимается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер повышенной оплаты - не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника организации.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника организации на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику организации продолжительности рабочей недели.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада 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 базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада 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 базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

5.1. Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.2. Единовременно работникам Учреждения может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем организации, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия, руководителя Учреждения).

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам образования могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем, установленными в приложении 3 к настоящему Положению.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда единовременно:

за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почётными грамотами, присвоении почётных званий Российской Федерации, Республики Мордовия и Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

5.4. Премирование работников Учреждения по итогам работы осуществляется руководителем организации на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

С целью выработки объективных предложений руководителю Учреждения по оценке

результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, в Учреждении может создаваться соответствующая Комиссия.

5.5. При премировании по итогам работы должны учитываться следующие показатели:

эффективность реализации мероприятий в области образования;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации

труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Плановый размер стимулирования сотрудников отдельно по работникам основного персонала и работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала определяется в процентах к базовому должностному окладу коллективными договорами в пределах средств, предусмотренных на эти цели в соответствующем финансовом году.

Руководитель Учреждения согласно коллективным договорам и в пределах созданного фонда стимулирования для каждого работника определяет плановый размер стимулирования исходя из фактической нагрузки (в процентах к базовому окладу), отдавая предпочтение работникам из числа профессий основного персонала.

5.7. Плановый размер фонда стимулирования, определенный на начало учебного года (1 сентября текущего года), корректируется на начало финансового года (1 января следующего года) в связи с уточнением размеров бюджетных назначений, предусмотренных на заработную плату в новом финансовом году.

5.8. Учителям, руководящим и другим работникам общеобразовательных организаций, принятым на работу во время летних каникул, до начала учебного года оплата труда производится без начисления стимулирующих выплат.

5.9. Корректировка в течение календарного года плановых размеров стимулирования каждого конкретного педагогического работника в связи с изменением стажа, образования, либо квалификационной категории сотрудника производится в сроки, определенные пунктом 5.7. Примерного положения об оплате труда работников образования в Чамзинском муниципальном районе.

5.10. Иные выплаты.

Учителям организаций со стажем работы до 5 лет устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

Стаж работы	Размер надбавки
1	2
Учителю, работающему в сельской местности	
до 1 года	4500
от 1 года до 2 лет	4000
от 2 лет до 3 лет	3500
от 3 лет до 4 лет	3000
от 4 лет до 5 лет	2000
Учителю, работающему в городской местности	
до 1 года	3600
от 1 года до 2 лет	3300
от 2 лет до 3 лет	3000
от 3 лет до 4 лет	2700
от 4 лет до 5 лет	2000

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в организациях образования применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням по соответствующим видам экономической деятельности.

6.2. Руководители Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, могут привлекать на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	преподаватели, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях	до 0,20	до 0,15	до 0,10

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера базового оклада по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня общепрофессиональным профессиям рабочих».

6.3. Работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Учреждения, а также воспитателям, старшим вожатым школ, методистам организаций дополнительного образования, работающим по основной должности на одной (полной) ставке (получающим полный должностной оклад), разрешается заниматься преподавательской деятельностью в том же образовательном учреждении, в среднем, не более 2 часов в день (12 часов в неделю). В случае, если вышеуказанные категории работников работают по основной должности на 0,5 ставке (получают 0,5 должностного оклада), то им разрешается заниматься преподавательской деятельностью в том же образовательной организации, в среднем, не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

7. Гарантии по оплате труда

7.1. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа. Распределение учебной нагрузки учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, завершается до конца учебного года и ухода работников в отпуск. Это определяет объем нагрузки на новый учебный год и классов, в которых она будет выполняться предварительно, а также гарантирует соблюдение установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов-комплектов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

7.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

7.3. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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).

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

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям – оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, либо периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса). В эту заработную плату входит оплата за часы преподавательской работы и все виды доплат и компенсационных выплат.

7.6. Учителям, другим педагогическим работникам Учреждения, поступившим на работу во время летних каникул, оплата труда до начала учебного года производится из расчета должностного оклада. Должностной оклад при этом складывается из базового должностного оклада, повышающего коэффициента по занимаемой должности (установленного в соответствии со стажем, образованием и квалификационной категорией принятого на работу сотрудника), повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению), определенному в организации для данной должности, повышающего коэффициента за наличие почетного звания работника.

7.7. Объем учебной нагрузки учителей менее нормы часов за ставку заработной платы в неделю (18 часов для первой, второй и третьей ступени общего образования) устанавливается только с их письменного согласия (исключение составляют учителя, принятые в организацию на неполную ставку).

7.8. Учителям, другим педагогическим работникам, временно замещающим других учителей того же учебного заведения, производится почасовая оплата труда. Почасовая оплата определяется делением должностного оклада педагога (т.е. базовый должностной оклад плюс повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению, за наличие почетных званий) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Почасовая оплата труда педагогических работников общеобразовательных школ допускается только при временном замещении в течение не более двух месяцев. Если замещение продолжается сверх этого срока, оплата должна быть произведена со дня начала замещения за все часы педагогической нагрузки по тарификации.

7.9. Оплата труда работников, привлекаемых к педагогической работе в Учреждении на условиях совместительства осуществляется в порядке почасовой оплаты, предусмотренной абзацем 1 пункта 7.8. настоящего раздела.

Почасовая оплата труда данных работников производится только за фактически отработанные часы.

7.10. Работникам, перечисленным в пунктах 7.8., 7.9. (с почасовой оплатой труда), в период каникул, а также в период отмены учебных занятий – заработная плата не выплачивается.

7.11. Оплачиваемое временное замещение руководящих работника допускается только в случаях, когда у замещаемого работника нет официальных заместителей. (Исключение составляют случаи, когда заместитель директора работает на 0,5 ставки, тогда за время замещения ему выплачивается полный оклад по должности заместителя директора).

7.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Учреждении ее руководителем, определяется собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом), а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой муниципальной образовательной организацией. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя Учреждения по

совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

7.13. Преподавательская работа для лиц, являющимися внешними совместителями, а также лицам, имеющим основную работу в этом Учреждении (включая руководителей), предоставляется:

- при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены полным объемом учебной нагрузки (т.е. имеют не менее нормы часов за ставку заработной платы).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), а также рекомендуемый перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные коэффициенты (в процентах от базового оклада)

Основания установления повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)	Перечень должностей профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут быть установлены повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению)	Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)
за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа	Заведующий (начальник) отделом, лабораторией; помощник по режиму; педагогические работники	до 25
за работу в лицеях, гимназиях и колледжах	Педагогические работники	до 15
за работу в медико-педагогических консультациях для аномальных детей	Педагогические работники	до 20
за работу в детских дошкольных организациях (группах) всех типов: для детей с тяжелыми нарушениями речи, фонетико-фонематическими нарушениями	Работники, занимающие должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	до 20
За индивидуальное обучение на дому больных детей хроников (дети, перенесшие костный туберкулез, полиомиелит, церебральный спастический паралич, болезнь Литтля, психопаты, эпилептики и другие)	Учителя	до 20
За индивидуальной и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	Учителя	до 20

Примечание:

* В образовательных организациях общего типа, имеющих классы или группы специального назначения, оплата труда педагогических работников с применением повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению) должна производиться только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах. Оплата труда других работников с применением повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению) должна производиться только в тех случаях, когда они непосредственно работают в классах (группах) специального назначения. Данный порядок не рекомендуем применять в случае наличия детей-сирот (классов, групп) в школах, школах-интернатах общего типа.

Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) рекомендуется производить руководителям при наличии в организациях не менее двух таких классов (групп).

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета
средней заработной платы и определения размеров должностных окладов
руководителей организаций образования

Общеобразовательные организации

Учитель

Детские дошкольные образовательные организации

Воспитатель

Старший воспитатель

Педагог – психолог

Учитель – логопед

Музыкальный руководитель

Организации дополнительного образования

Методист

Педагог дополнительного образования

Тренер – преподаватель

Старший тренер-преподаватель

Прочие организации образования

Методист

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников

Рекомендуемые перечень и размеры
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей,
педагогическим работникам организаций образования
(в процентах от базового оклада)

за проверку письменных работ *	
учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов)	до 10
учителям русского языка в национальных школа и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1 – 4 классах, за проверку тетрадей	до 15
учителям за проверку письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе	до 15
учителям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	до 10
за классное руководство:	
учителям за классное руководство в образовательных организациях: 1-4 классы 5-11 классы	до 15 до 20
за заведование	
учителям за заведование в школах учебными кабинетами (лабораториями)**	до 10
учителям (на период обслуживания) за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	до 25
учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (за заведование учебными мастерскими) **	до 20
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах (в целом на школу) с количеством классов – комплектов: от 10 до 19 от 20 до 29 30 и более	до 25 до 50 до 100
Учителям, ведущим работу с библиотечным фондом учебников в школах при наличии экземпляров: от 200 до 800 от 801 до 2000 от 2001 до 3500 за каждые последующие 15000 экземпляров	до 2 до 4 до 7 до 4, но не более 20
учителям за обслуживание вычислительной техники 2% за каждый обслуживаемый компьютер, но не выше 20% (за работающие компьютеры)	до 20
Учителям Национального языка и литературы за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях с русским языком обучения	до 15
Одному из учителей начальных общеобразовательных школ с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	до 10
Педагогическим работникам общеобразовательных школ за ведение делопроизводства	до 15
Размеры выплат стимулирующего характера, не поименованные в настоящем приложении (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда	до 10

Примечание

* Установление выплат за проверку письменных работ рекомендуем производить пропорционально обслуживаемому контингенту.

** Установление выплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) рекомендуем производить по итогам аттестации учебных кабинетов (лабораторий, мастерских).

*** Установление выплат за классное руководство рекомендуется производить пропорционально обслуживаемому контингенту.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников

№п/л	Фамилия, имя, отчество	Должность	Педагогический стаж	Образование, наименование документа, дата и № диплома	Присвоенные категории, дата присвоения и № приказа	Наименование преподаваемого предмета	Базовый должностной оклад (БДО) по профессиональной квалификационной группе должностей работников	Повышающие коэффициенты к БДО							Число часов в неделю				Зарботная плата за часы			Компенсационные выплаты					
								Размер повышения	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Повышающий коэффициент по учреждению (сельская местность)	Повышающий коэффициент по учреждению (за работу в лицеях, гимназиях)	Повышающий коэффициент за почетное звание	ИТОГО должностной оклад с учетом повышающих коэффициентов для расчета за часы	1-4 кл	5-9 кл	10-11 кл	ИТОГО	1-4 кл	5-9 кл	10-11 кл	ИТОГО	Вредные условия труда	ИТОГО компенсационные выплаты				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			23	24	25	26

Стимулирующие выплаты																															
за проверку письменных работ				за классное руководство				за заведование кабинетом		за заведование учебно-опытным участком, мастерской		за обслуживание компьютеров, внеклассная работа по физкультуре		за преподавание национального языка (15%)			Другие виды доплат		ИТОГО стимулирующие выплаты		Итого педагогическая зарплата в месяц (в рублях)		М.Р.О.Т. действующий на начало учебного года, в пересчете на фактически занятые ставки		Персональный повышающий коэффициент		ВСЕГО заработная плата в месяц (в рублях)		ФОТ стимулирования		ВСЕГО заработная плата в месяц + ФОТ стимулирования (руб.коп.)
Наименование класса-комплекта	количество часов по проверке тетрадей	количество учеников	размер повышения за проверку тетрадей	сумма (руб.коп.)	Наименование класса-комплекта	количество учеников	размер повышения за проверку тетрадей	сумма (руб.коп.)	за заведование кабинетом	за заведование учебно-опытным участком, мастерской	количество компьютеров	сумма (руб.коп.)	Наименование класса-комплекта	количество часов родного языка	сумма (руб.коп.)	Другие виды доплат	ИТОГО стимулирующие выплаты	Итого педагогическая зарплата в месяц (в рублях)	М.Р.О.Т. действующий на начало учебного года, в пересчете на фактически занятые ставки	Размер персонального повышающего коэффициента от базового должностного оклада (устанавливается, если гр.46 меньше 47)	Персональный повышающий коэффициент к окладу	ВСЕГО заработная плата в месяц (в рублях)	% от базового должностного оклада	Сумма в месяц	ВСЕГО заработная плата в месяц + ФОТ стимулирования (руб.коп.)						
28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53						

27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей;

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;

методистам, старшим методистам образовательных организаций;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивного профиля.

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных организаций, (кроме дошкольных образовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования детей).

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11 (12) классов образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных организаций дополнительного образования детей спортивного профиля.

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям в группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных организациях;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах общеобразовательных организаций.

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. 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.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных организаций с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения.

5. Учителям, 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.

**Положение
о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и
выплачиваемых работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей №1» р.п. Чамзинка**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РМ от 29 октября 2008г. № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений РМ» и определяет порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1» р.п. Чамзинка.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников лицея в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам лицея в пределах бюджетных ассигнований, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, экономии по фонду оплаты труда.

2. Виды, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. В целях реализации подпункта 1.2 настоящего Положения работникам лицея устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- плановые премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

2.2. **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам единовременно, ежемесячно за выполнение отдельных особо важных заданий и поручений, срочных работ, а также за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника. При установлении единовременной выплаты учитывается:

интенсивность, напряженность, объем и сложность работы;
непосредственное участие в реализации целевых программ.

Размер единовременных выплат за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с размерами и перечнем, указанных в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. **Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда единовременно, ежемесячно:

- за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;
- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия;
- за результаты учащихся, достигнутые на республиканском, межрегиональном, всероссийском уровнях; по итогам олимпиад, научно-практических конференций, конкурсах, соревнований и др.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном

отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с размерами и перечнем, указанных в Приложении 2 настоящему Положению.

Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

2.4. Плановые премиальные выплаты по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) работникам лица выплачивается с учетом результатов деятельности, в соответствии с критериями оценки, при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

В случае невыполнения плановых показателей размер ежемесячной премии снижается пропорционально проценту невыполнения плана.

2.5. Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для основных работников Учреждения устанавливается:

- учителям - в процентном отношении к должностному окладу в зависимости от квалификационной категории педагогического работника.

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней (учителя)	%
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	245
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	235
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию)	215
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	200
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	180
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	170
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	168
Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	-

- другим основным педагогическим работникам - в процентном отношении к должностному окладу в зависимости от квалификационной категории педагогического работника

Должность	Квалификационные уровни	%
Старший вожатый	Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	-
	Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	215
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию)	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	-
	Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	-
	Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	-
	Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	215
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию)	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	-

Педагог дополнительного образования	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	-
	Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	-
Воспитатель	Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	-
	Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	207
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию)	207
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	-
	Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	195
	Педагогический работник, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	-

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	%
Главный бухгалтер	17,5
Заместитель по УВР	17,5
Заместитель по ВР	17,5
Заместитель по АХЧ	5
Секретарь	121
Бухгалтер	140
Сторож	35
библиотекарь	-
водитель	115
Шеф-повар	152
Уборщик служебных помещений	35
Рабочий по обслуживанию здания	40
Повар	85
Подсобный (кухонный) работник	48

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат и процента их выполнения.

2.6. Размер премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется в зависимости от степени их творческого участия в работе, сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности, качества выполнения работ в пределах планового фонда стимулирования, определенного для данных должностей на календарный год. Размер начислений общего фонда стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда учреждения, в том числе за предыдущие периоды. Неосвоенные денежные средства месячного фонда стимулирования перераспределяются в процентном соотношении от фонда стимулирования каждого педработника, а также в виде

единовременных выплат за подготовку победителей и призеров предметных олимпиад различного уровня.

2.7. Начисление стимулирующих выплат производится на основании приказа руководителя лица о премировании работников учреждения, в котором указывается конкретный размер премии по каждому работнику, в отношении которого принято решение о начислении премии.

Приказ руководителя о премировании работников учреждения готовится на основании следующих документов:

- рейтинговой индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику лица, производимой непосредственно по итогам отчетного месяца;
- протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного месяца.
- протоколы заседания Совета лица с повесткой дня: «Об утверждении фонда стимулирования педагогических работников, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала лица».

2.8. Размер ежемесячной премии может быть снижен в случае:

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

невыполнения должностных инструкций;

ухудшения качества оказываемой услуги;

нарушения правил внутреннего распорядка;

нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

наличия обоснованных устных или письменных жалоб;

не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

2.9. Ежемесячная премия не выплачивается:

- работникам, имеющим дисциплинарные взыскания

- работникам за времянахождение на больничном листе, санаторно-курортном лечении, отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком и т.д. (применяется КТУ)

2.10. В случае несогласия работника с решением комиссии по распределению фонда стимулирования, он вправе в трехдневный срок с момента получения премиальных выплат обратиться в Совет лица о пересмотре решения.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей для премиальных выплат работникам учреждения

Приложение 1

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

<u>2. Показатели оценки деятельности за интенсивность и высокие результаты работы (единовременная премия)</u>	Денежная сумма
<p data-bbox="196 527 889 642">1. Лучшие показатели участия в различных мероприятиях (соревнования, спартакиады, конкурсы, смотры и т.п.):</p> <p data-bbox="315 653 732 684"><i>Всероссийский уровень (очно):</i></p> <p data-bbox="310 695 431 810">1 место - 2 место - 3 место –</p> <p data-bbox="323 905 769 936"><i>Всероссийский уровень (заочно):</i></p> <p data-bbox="310 947 431 1104">1 место - 2 место - 3 место - Лауреат</p> <p data-bbox="196 1157 911 1230"><i>Республиканский уровень (исследовательские и проектные работы) очно</i></p> <p data-bbox="310 1241 610 1356">1 место (победитель) - 2 место (призер) - 3 место -</p> <p data-bbox="196 1409 919 1482"><i>Республиканский уровень (спортивные соревнования, туризм)</i></p> <p data-bbox="310 1493 431 1650">1 место - 2 место - 3 место - Лауреат</p> <p data-bbox="196 1703 984 1776"><i>Муниципальный уровень (спортивные соревнования, туризм)</i></p> <p data-bbox="310 1787 431 1902">1 место - 2 место - 3 место -</p>	<p data-bbox="1122 422 1325 495">в абсолютном значении</p> <p data-bbox="1122 716 1325 831">до 3000рублей до 2500рублей до 2000рублей</p> <p data-bbox="1122 968 1325 1125">до 1250 рублей до 1000 рублей до 750 рублей до 500 рублей</p> <p data-bbox="1122 1262 1325 1377">до 3000 рублей до 2500 рублей до 2000 рублей</p> <p data-bbox="1122 1514 1325 1671">до 800 рублей до 600 рублей до 400 рублей до 200 рублей</p> <p data-bbox="1122 1808 1325 1881">до 400 рублей до 300 рублей</p>

<p>Ежемесячные премии учителям, подготовившим победителей и призёров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников;</p> <p>Победитель – Призер -</p> <p>3. Высокие результаты учащихся по итогам внешнего мониторинга и внешней аттестации ОУ.</p> <p>4. За участие и результаты в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>5. Выполнение особо важных заданий и поручений Министерства образования, Главы района, управления по работе с учреждениями образования, культуры и спорта, директора школы.</p> <p>6. Непосредственное участие в разработке и реализации целевых программ.</p>	<p>до 200рублей</p> <p>300руб. 200руб.</p> <p>% к должностному окладу</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p> <p>до 50</p>
--	--

Выплаты за качество выполняемых работ

3. <u>Показатели оценки деятельности за качество выполняемых работ (единовременная премия)</u>	(%) должностному окладу
1. За участие в семинарах, совещаниях, мероприятиях для всех участников образовательного процесса школьного, муниципального, регионального ... уровня и их высокое качество проведения	до 30
2. За высокое качество проведения открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий.	до 30
3. По итогам проверок вышестоящими организациями учреждения, положительные отзывы, рекомендации о поощрении.	до 10
4. Руководство ШМО, РМО, творческих групп, качество проводимых заседаний.	до 15
5. За многолетний труд в системе образования и вклад в развитие образования, в связи с уходом на пенсию.	до 100
6. За эффективность проведения общественно-организационной работы.	до 10

<p>Воспитатель (ГПД)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа с одаренными детьми: - подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, соревнованиям, смотрам и т.п. 2. Образцовое содержание кабинета, класса 3. Высокий уровень использования информационных технологий: наличие сайта воспитателя. 4. Эффективность использования различных форм повышения квалификации. Распространение передового педагогического опыта. 5. Эффективность форм внеклассной работы. 6. Эффективность организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся. 7. Высокий уровень организации работы с родительской общественностью. 8. Выполнение правил и норм охраны труда, ТБ и противопожарной безопасности. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса. 9. Качественное ведение школьной документации (журналы, планы и т.п.). <p style="text-align: center;">ИТОГО:</p>	<p>до 15</p> <p>до 5</p> <p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>100%</p>
<p>Заместитель директора по УВР</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение плана внутришкольного контроля 2. Руководство инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью 3. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся 4. Оптимальная организация учебно-воспитательного процесса и выполнение учебного плана 5. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса 6. Высокий уровень использования информационных технологий 7. Увеличение и сохранение контингента учащихся в 1, 10-11-х классах 8. Организация работы с одаренными детьми 9. Высокий уровень организации аттестации педагогических кадров 10. Организация предпрофильного и профильного обучения <p>Итого:</p>	<p>до 10%</p> <p>до 20%</p> <p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 5%</p> <p>до 5%</p> <p>до 10 %</p> <p>до 10 %</p> <p>до 10 %</p> <p>100%</p>
<p>Заместитель директора по воспитательной работе</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы (в том числе олимпиады, конкурсы) 2. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися) 3. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. 	<p>до 10 %</p> <p>до 10 %</p> <p>до 20 %</p>

	<p>4. Работа с детьми девиантного поведения, снижение численности учащихся, стоящих на внутришкольном учете).</p> <p>5. Эффективность работы комиссии содействия семье и школе (систематическая, эффективная работа с семьями разных категорий)</p> <p>6. Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков).</p> <p>7. Занятость учащихся во внеурочное время (в том числе организация перемен)</p> <p>8. Качественная организация дежурства по школе.</p> <p>9. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)</p> <p>Итого:</p>	<p>до 10 %</p> <p>100 %</p>
Заместитель директора по НМОЭР	<p>1. Разработка методической документации, обеспечивающей инновационную, научно-исследовательскую и опытно-экспериментальную деятельность;</p> <p>2. Разработка нормативных документов для структур, участвующих в развитии лицея;</p> <p>3. Осуществление процедур инновационной, опытно-экспериментальной и научно-методической деятельности;</p> <p>4. Руководство опытно-экспериментальной, научно-методической и инновационной деятельностью педагогов и учащихся лицея;</p> <p>Итого:</p>	<p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>100%</p>
Заместитель директора по АХЧ	<p>1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)</p> <p>2. Проведение генеральных уборок</p> <p>3. Организация качественного питания.</p> <p>4. Организация работы по благоустройству, озеленению, и уборке территории;</p> <p>5. Соблюдение в образовательном процессе норм охраны труда и противопожарной безопасности;</p> <p>Итого:</p>	<p>до 20%</p> <p>до 10%</p> <p>до 30%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>100%</p>
Главный бухгалтер	<p>1. Соответствие осуществляемых финансово-хозяйственных операций законодательству Российской Федерации;</p> <p>2. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации;</p> <p>3. Своевременное представление необходимой отчетной финансово-хозяйственной документации в вышестоящие и контролирующие организации.</p> <p>Итого:</p>	<p>до 50%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>100%</p>

Бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1. За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной отчетности 2. За высокую результативность работы с внебюджетными средствами 3. За соблюдение финансовой дисциплины <p>Итого:</p>	<p>до 50%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>100%</p>
Зав.библиотекой	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокая читательская активность обучающихся 2. Пропаганда чтения как формы культурного досуга. 3. Проведение общешкольных и районных мероприятий. 4. Оформление тематических выставок. 5. Выполнение плана работы библиотекаря 6. Исполнительская дисциплина 7. Образцовое ведение документации 8. Использование информационных технологий 9. Участие в общешкольных и районных мероприятиях <p>Итого:</p>	<p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 10%</p> <p>до 5%</p> <p>до 5%</p> <p>до 5%</p> <p>до 5%</p> <p>100%</p>
Ст.вожатый	<ol style="list-style-type: none"> 1. Руководство деятельностью детских общешкольных организаций 2. Создание благоприятного микроклимата в детских организациях. 3. Организует деятельность детских общешкольных организаций и установлению связей с внешними партнерами; 4. Разработка методики проведения мероприятий, организованных детскими общешкольными организациями. <p>Итого:</p>	<p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>до 25%</p> <p>100%</p>
Секретарь-машинистка	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество работы по ведению документации. 2. Высокий уровень использования информационных технологий. 3. Дополнительно выполненные работы. <p>Итого:</p>	<p>до 50%</p> <p>до 10%</p> <p>до 40%</p> <p>100%</p>
Водитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта. 2. Обеспечение безопасной перевозки детей. 3. Отсутствие ДТП, замечаний. <p>Итого:</p>	<p>до 40%</p> <p>до 40%</p> <p>до 20%</p> <p>100%</p>
Рабочий по обслуживанию здания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 2. техническое обслуживание закрепленного за ним оборудования и механизмов; 3. текущий мелкий ремонт закрепленного оборудования и механизмов; 4. текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ; 5. монтаж, демонтаж и текущий мелкий ремонт электрических сетей и электрооборудования. <p>Итого</p>	<p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>100%</p>

Уборщик служебных помещений	1. Проведение генеральных уборок. 2. Содержание участка в соответствии с требованиями САНПиН, 3. Качественная уборка помещений Итого	до 20% до 40% до 40% 100%
Сторож	1. Обеспечение пожарной безопасности в ночное время 2. Ведение дежурной книги по школе 3. Отсутствие происшествий и нарушений во время дежурства 4. Выполнение требований охраны труда 5. Качественное выполнение должностных обязанностей. Итого:	до 20% до 20% до 20% до 20% до 20% 100%
Повар	1. Отсутствие жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи 2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм приготовления пищи 3. Выполнение норм по охране труда и соблюдение санитарных правил 4. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины Итого	до 35% до 35% до 25% до 5% 100%