

Согласовано:

Директор
департамента образования
администрации
г. Нижнего Новгорода



И.Б. Тарасова

Согласовано:

Начальник финансового
управления по
Нижегородскому району
департамента финансов
администрации г.
Н.Новгорода.



С.П. Борисова

Утверждаю:

(Приказ № I – 018 от 11.04.2013 г.)

Директор
муниципального
бюджетного
образовательного
учреждения Лицей №40



Н.С. Умнова

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Лицей № 40

(с изменениями и дополнениями на основании Постановлений Главы администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097. «О внесении изменений в постановление и.о. главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202»)

город Нижний Новгород
2013 г.

Положение

об оплате труда и материальном стимулировании работников

муниципального бюджетного образовательного учреждения Лицей № 40

(с изменениями и дополнениями на основании Постановлений Главы администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204 от 01.04.2013 № 1097. «О внесении изменений в постановление и.о. главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202»)

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Лицей № 40 (далее – Положение) вводится в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных учреждениях с учетом постановления исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода (утверждено постановлением Главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 г. № 5202), нормативных правовых актов министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, министерства образования и науки Российской Федерации, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, в соответствии с постановлениями администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097 «О внесении изменений в постановление администрации города от 31.10.2008 № 5202».

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Лицей № 40 базируется на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

Оплата труда работника МБОУ Лицей № 40 определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МБОУ Лицей № 40 включает:

- базовый оклад по профессиональным квалификационным группам (ПКГ),
- условия оплаты труда работников и руководителей образовательных учреждений,

- условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера,

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников МБОУ Лицей № 40 устанавливается коллективным договором, и настоящим Положением.

1.3. Размер заработной платы работников МБОУ Лицей № 40 определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к ПКГ;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБОУ Лицей № 40, установленных приказом МОиН РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работников лицеев, увеличиваются - по сравнению с размерами ставок (окладов) работников, которые в таких образовательных учреждениях не работают;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Базовые оклады работников образования определяются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Применение базовых окладов работников образовательных учреждений определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком данного образовательного учреждения.

1.6. Руководитель МБОУ Лицей № 40:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБОУ Лицей № 40.

1.7. Материальное стимулирование работников МБОУ Лицей № 40 осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников МБОУ Лицей № 40, в части определения окладов (ставок заработной платы), производится применительно к условиям оплаты труда установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей. Остальные вопросы определения размеров заработной платы указанных категорий работников, включая установление стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера, производится в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

1.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в МБОУ Лицей № 40, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад (ставка заработной платы).

1.11. Расходы по оплате труда работников МБОУ Лицей № 40, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности МБОУ Лицей № 40, включая внебюджетные источники.

1.12. Формирование фонда оплаты труда МБОУ Лицей № 40 осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, с учетом нормативного финансирования, в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУ Лицей № 40.

1.13. Фонд оплаты труда МБОУ Лицей № 40 состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст.$$

1.14. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_ст = \text{ФОТ}_б \times S, \text{ где}$$

S - стимулирующая доля ФОТ.

1.15. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Здесь учитываются различные виды повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, которые предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

Фонд стимулирования МБОУ Лицей № 40 формируется за счёт бюджетных средств направленных на оплату труда, и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда, начиная с 01 января 2014 года. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.16. Штатное расписание МБОУ Лицей № 40 ежегодно, утверждается руководителем учреждения по согласованию с профильным департаментом и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г.№217н; от 18 июля 2008 г. № 342н.

1.17. Индексация заработной платы работников МБОУ Лицей № 40 производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

2. Рабочее время

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МБОУ Лицей № 40 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической

работы за ставку заработной платы) регулируется приказом МОиН РФ от 24.12.2010 № 2075.

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ Лицей № 40 с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка МБОУ Лицей № 40.

2.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего Положения.

2.4. Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МБОУ Лицей № 40 является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. 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).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

2.6. Должностные оклады руководителям физвоспитания, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.7. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

2.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других

работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.9. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых МБОУ Лицей № 40 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.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.10. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников МБОУ Лицей № 40 без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.11. Привлечение отдельных работников МБОУ Лицей № 40 к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников учреждения.

3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы работников, относимых к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевых служащих, руководителей структурных подразделений

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования учреждения.

Оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» определена не продолжительностью рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставок заработной платы.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в следующих размерах:

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня 2769 рублей;

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	3162 рубля;
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	3089 рублей;
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	3302 рубля;
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	2880 рублей;
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	3018 рублей;
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	3896 рублей;
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	6177 рублей;
Педагогические работники	3600* рублей , 3834 рубля;
Руководители структурных подразделений	5112 рублей.

*Минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог».

3.3. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы образовательных учреждений посредством умножения базового оклада, определенного в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения:

$D(C) = BO \times K_{обр} \times K_{кат} + (BO \times K_{спец})$, где

$D(C)$ – должностной оклад (ставка заработной платы) работника образовательного учреждения;

BO – базовый оклад работника образовательного учреждения;

$K_{обр}$ – повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.1 настоящего Положения;

$K_{кат}$ – повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п.п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

$K_{спец}$ – повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливаемый в соответствии с п. 3.7 настоящего Положения.

3.4.1. Базовые оклады, определенные в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, увеличиваются на повышающие коэффициенты:

3.4.1.1. За уровень профессионального образования и учёную степень:

- среднее профессиональное образование 1,05;
- бакалавр 1,1;
- специалист 1,2;
- магистр 1,2
- кандидат наук 1,25;
- доктор наук 1,3.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов,

предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

3.4.1.2. За квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория – 1,3;
- первая квалификационная категория – 1,2;
- вторая квалификационная категория – 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, а также медицинских работников и работников культуры, состоящих в штате образовательного учреждения, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

3.5.1. За выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1;
- при выслуге более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

3.5.2 За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", "отличник образования СССР", "За высокие достижения", "За достижения в культуре", "За отличную работу" - 0,1;

работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель"; работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный

работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 0,2.

Надбавки за выслугу лет и наличие званий рассчитываются исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за выслугу лет и наличие званий не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.6 При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (ставки) осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) отдельным категориям работников за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются с применением следующих повышающих коэффициентов по сравнению с установленным в соответствии с п. 3.4 настоящего Положения должностным окладом (ставкой заработной платы):

Виды труда, за которые производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы)	Размер повышающего коэффициента
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	0,20
2. Педагогическим и библиотечным работникам, учебно-вспомогательному персоналу Лицея	0,15

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.8. Перечень работников и конкретные размеры повышающих коэффициентов за специфику работы к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по

которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы, определяется настоящим положением.

3.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по основаниям, установленным п. 3.4, 3.7 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.10. Повышения (должностных окладов (ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным в данном разделе, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.11. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава системы высшего и дополнительного профессионального образования, привлекаемых к работе в МБОУ Лицей № 40, производится исходя из соответствующих базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального образования, предусмотренных приложением 1 к настоящему Положению.

4. Установление должностных окладов директору, заместителям руководителя, главному бухгалтеру

4.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

4.2. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением Городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения образования устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения за прошедший финансовый год и коэффициента в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

4.4. Значение повышающего коэффициента определено соответствием отнесения учреждения к I группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений - коэффициент до 3.

4.5. К основному персоналу образовательных учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. К основному персоналу МБОУ Лицей № 40 учителя и педагоги дополнительного образования.

4.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения:

Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается, начиная с 2012 года, один раз в два года. Расчет средней

заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4.7. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.8. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.9. В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая штатная единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчете средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.12. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.13. Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам образовательных учреждений в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: 4.13.1. Исключен.

4.13.2. За наличие ученой степени:

руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук - 0,2;

руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук - 0,3.

4.13.3. За наличие званий:

руководящим работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", "Отличник образования СССР", "За высокие достижения", "За достижения в культуре", "За отличную работу" - 0,1;

руководящим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель"; руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", - 0,25.

Надбавка за наличие званий, ученой степени рассчитывается исходя из базового оклада руководителя структурного подразделения по второму квалифицированному уровню ПКГ.

Применение повышающих коэффициентов за наличие званий, ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (несколько почетных званий) и ученой степени) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

4.14. Дополнительная оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

4.15. Объем часов преподавательской работы руководителя образовательного учреждения определяется руководителем органа, осуществляющего управление в сфере образования, администрации района на один учебный год или полугодие, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.

4.16. Объем часов преподавательской работы зам руководителя образовательного учреждения определяется руководителем ОУ на один учебный год или полугодие, но не более 0,5 ставки соответствующей категории педагогических работников.

5. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

5.1. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования за работу в МБОУ Лицей № 40, осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, 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.

5.2. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

5.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и 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 заработной платы, установленной 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.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в образовательном учреждении сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

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

6.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях:

- доктор наук – 0,3;
- кандидат наук – 0,2;
- лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории – 0,1.

7. Компенсационные выплаты

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к базовым окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.2. В учреждениях образования устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 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).

7.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочего места в размере до 12% от базового оклада.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

7.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещение профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время - 35% от базового оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством;

7.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.6. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников образовательных учреждений, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат

Виды доплат за дополнительную работу	% (max) к базовому окладу
1. Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей от учебной нагрузки <*>	15
2. Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: <*> <ul style="list-style-type: none"> • по русскому языку, литературе, • по математике, физике, химии, биологии, географии, иностранному языку, черчению, истории, обществоведению и другим дисциплинам согласно учебному плану ОУ <***> 	15 10 (по решению НМС)
3. Консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ <***>	10
4. Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): <*>	
1-4 класса	15
5-11 класса	20
5. Учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
6. Педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения • на уровне района 	15 30
7. Учителям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения(в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера: <ul style="list-style-type: none"> • за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом менее 5 единиц • за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц • за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц • за 15 и более технически исправных и эксплуатируемых 	10 15 20

компьютеров	25
8. Учителям, преподавателям или другим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	15
9. Учителям за заведование учебными комбинированными мастерскими	35
10. Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, с количеством классов-комплектов 30 и более	100
11. Учителям и другим работникам за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников в школах.	20
12. Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного производительного труда и профориентацию в школах, имеющих 30 и более классов	60

Примечание.

(*) Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

(**) В случае, если учебной программой предусмотрена данная форма систематического контроля.

7.7. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

8. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

8.1. Ставки заработной платы по должностям, относящимся к ПКГ рабочих, устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

8.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, относящимся к профессиональным квалификационным группам рабочих, установленные в соответствии с п. 3.2 настоящего Положения, повышаются на персональные повышающие коэффициенты.

8.3. Настоящим Положением для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство – до 2,0;
- за сложность и напряженность труда – до 2,0;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности – до 2,0.

Применение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Коэффициенты устанавливаются в процентном отношении к ставке заработной платы на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 2. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по должности соответствующей ПКГ.

Для работников ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет - до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из базового оклада.

Сумма всех произведенных увеличений и базового оклада по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

8.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. В случае внутреннего совместительства определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8.5. Привлечение педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий осуществляется в соответствии с Порядком и условиями привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 29.03.1993 N 113.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ Лицей № 40

9.1. В муниципальном бюджетном образовательном учреждении МБОУ Лицей № 40 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

Размеры выплат за выслугу лет устанавливаются исходя из базового оклада в соответствии с подпунктами 3.5.1 и 8.3 настоящего Положения.

9.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в порядке, установленном настоящим Положением, коллективным договором.

9.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде *надбавок и премий*. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения представительного органа работников учреждения (комиссия при Совете Учреждения), которые закреплены в коллективном договоре.

9.4. *Надбавки* устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника образовательного учреждения.

Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом руководителя учреждения образования с указанием срока установления надбавки.

9.5. Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения образования в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава Лицея и правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

9.6. *Премии* - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, по результатам работы за определенный период, а также по случаю государственных и профессиональных праздников.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период (в том числе см. п. 10.7. настоящего Положения) осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по ПФХД на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Премирование по итогам работы за определенный период педагогических работников МБОУ Лицей № 40 производится, в том числе, на основании Положения о конкурсе учительский грант «Мастер педагогического труда», «Самый классный классный» в рамках национального проекта «Образование» - поддержка лучших учителей.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке, предусмотренном коллективным договором, настоящим Положением (приложение 2), в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничены.

9.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9.8. В рамках настоящего Положения для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников МБОУ Лицей № 40 могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к базовым окладам.

11. Выплаты стимулирующего характера директору.

10.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютных размерах с учетом результатов работы образовательного учреждения.

10.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом профильного департамента.

10.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде доплат за особые объемы, содержание и результаты в работе и премий.

10.4. Перечень и размеры надбавок:

10.4.1. За организацию платных дополнительных образовательных услуг – до 5% от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам.

10.4.2. Доплаты за особые объемы, содержание и результаты в работе могут устанавливаться руководителю образовательного учреждения по результатам работы образовательного учреждения и не может превышать 10000 рублей.

10.5. Размер премии устанавливается в индивидуальном порядке и не может превышать 15000 рублей.

10.6. Премии руководителю учреждения выплачиваются также по следующим основаниям:

- к юбилейным датам;
- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- по результатам работы учреждения или системы образования города (района).

11. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Настоящим Положением об оплате труда работников МБОУ Лицей № 40 предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

11.2. Работникам МБОУ Лицей № 40 может выплачиваться материальная помощь:

- в связи с юбилеем, со вступлением в брак, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения;
 - к государственным и профессиональным и общегородским праздникам (при наличии средств);
 - приобретение путевок для санаторно-курортного лечения (при наличии медицинских показаний для такого лечения у работника и наличии средств);
 - в целях социальной защиты (при наличии средств);
- а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
 - для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи (при наличии средств);
 - смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье).

Материальная помощь может выплачиваться, при наличии средств, фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам и предельными размерами не ограничивается.

Материальная помощь работникам выплачивается по приказу директора МБОУ Лицей № 40 на основании личного заявления работника учреждения.

В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

10.3. Материальная помощь и другие выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения выплачивается по приказу директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода.

Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается на основании личного заявления руководителя Учреждения и документов,

подтверждающих основание для выплаты материальной помощи, и не может превышать 10000 рублей.

В приказе на выплату материальной помощи руководителю Учреждения указывается ее размер.

10.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника (в случае его смерти- наследника или члена семьи) по приказу руководителя образовательного учреждения.

Оказание материальной помощи по семейным обстоятельствам производится сотрудникам лица на основании заявления сотрудника. Решение об оказании материальной помощи сотрудникам лица принимает директор с учетом мнения представительного органа работников учреждения (комиссия при Совете Учреждения, профсоюзный комитет).

10.5. Материальная помощь может производиться фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам на основании ст. 32 и 54 закона РФ «Об образовании» приказом директора на основании решения педагогического совета, Совета Учреждения, комиссии при Совете Учреждения, профсоюзного комитета, научно-методического совета лица и НОЦ ИПФ РАН, административного совещания, совещания при директоре лица.

10.6. Единовременное вознаграждение за общие результаты работы за год (квартал, месяц) может производиться работникам лица, внесшим наиболее значительный вклад в достижение высоких отчетных показателей лица в области учебной, научно-методической и финансово-хозяйственной деятельности и предельными размерами не ограничивается.

Вознаграждение (премия) за производственные задания и результаты является частью системы оплаты труда, и частью фактического заработка работника лица.

Право на вознаграждение (премию) за производственные задания и результаты имеют все работники, состоящие в штате лица (в т.ч. принятые на работу на условиях штатного совместительства) и непосредственно выполнявшие производственное (учебное, научное, хозяйственное и др.) задание, работники, внесшие наибольший вклад в достижение наилучших производственных (учебных, научных, воспитательных, хозяйственных, экономических и т.п.) результатов.

Принято:

на общем собрании трудового коллектива

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ Лицей № 40 _____

Н.Е. Шильникова

Секретарь _____

Е.Р. Устинова

Протокол № 2 от «11» апреля 2013г.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Лицей № 40

(в ред. постановления администрации г. Н.Новгорода от 31.08.2011 N 3580)

**Базовые оклады
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников образовательных учреждений**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный оклад (ставка) по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад (ставка) по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	2880	1,00	2880
	2		1,07	3089
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	3018	1,00	3018
	2		1,09	3302
	3		1,20	3621
	4		1,32	3994
	5		1,45	4367
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	3896	1,00	3896
	2		1,09	4260
	3		1,20	4686
	4		1,33	5165
	5		1,48	5751
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	6177	1,00	6177
	2		1,10	6816
	3		1,21	7455
Педагогические работники	1	3600	1,00	3600
	2		1,11	4000
	3		1,17	4200
	4		1,22	4400
	1	3834	1,00	3834
	2		1,11	4260
	3		1,17	4473
	4		1,22	4686
Руководители структурных подразделений	1	5112	1,00	5112
	2		1,04	5325
	3		1,08	5538
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		3089	1,00	3089
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1	3302	1,00	3302
	2		1,05	3483

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам
по профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный оклад (ставка) по ПКГ	Повышающий коэффициент	Оклад по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	2769		2769
	1 р ЕТКС		1	2769
	2 р ЕТКС		1,04	2880
	3 р ЕТКС		1,09	3018
	2		1,14	3157
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	3162		3162
	4 р ЕТКС		1	3162
	5 р ЕТКС		1,11	3510
	2			
	6 р ЕТКС		1,23	3889
	7 р ЕТКС		1,35	4269
	3 (8 р ЕТКС)		1,49	4711
	4		1,63-1,79	5154-5660

**Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам
должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей
структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального
образования**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер базового оклада по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ
Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1	7 455	1,0	7 455
	2		1,14	8 520
	3		1,29	9 585
	4		1,43	10 650
	5		1,57	11 715
	6			1,71

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Лицей № 40

Показатели премирования

Категории работников	Показатели премирования	Размер устанавливаемой премии в % от коэффициента
Педагогические работники	Выполнение учебного плана и реализация утвержденной образовательной программы.	до 200 %
	Выполнение правил внутреннего распорядка и соблюдение расписания занятий	до 100 %
	подготовку и проведение олимпиад, конкурсов, соревнований;	до 200 %
	подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям;	до 200 %
	использование инновационных методик и технологий в процессе обучения учащихся;	до 200 %
	использование в работе альтернативных программ (при наличии сертификатов);	до 200 %
	оборудование кабинетов;	до 200 %
	подготовку учащихся к НОЛ сверх расписания спецкурсов, кружков, факультативов;	до 200 %
	обеспечение представительства лицея на районных, городских НОУ; областных, российских олимпиадах;	до 200 %
	эффективную творческую внеклассную работу учителей-предметников и классных руководителей;	до 200 %
	выполнение общественной работы по факту (председатель Совета, профсоюзная и иная деятельность)	до 200 %
	разработку и создание учебников, учебных пособий, монографий.	до 200 %
	организацию и проведение психолого-педагогического диагностирования, тестирования при проведении приема в лицей.	до 200 %
	творческое отношение к проведению совещаний, педагогических советов, конференций;	до 200 %
	организацию новых форм финансового обеспечения лицея в современной экономической ситуации (реинвестиции, спонсорская помощь и т.д.) в размере до 8 % от привлеченных средств.	до 200 % или до 8 % от привлеченных средств
	результаты маркетинговой деятельности, которые выразились в установлении новых потребителей дополнительных образовательных услуг и (или) разработке новых форм предоставления дополнительных образовательных услуг;	до 200 %
другие виды производственной деятельности.	до 100 %	

Административный персонал (заместители, гл. бухгалтер)	Выполнение плана работы лица	до 200 %
	Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	до 200 %
	дополнительную работу работников администрации лица сверх должностных обязанностей, ненормированный рабочий день, работу в выходные и праздничные дни;	до 200 %
	разработку и внедрение в учебный процесс новых технологий, учебных планов и программ, новых форм и методов организаций и проведения лекций, практических и лабораторных занятий, контроля знаний; развитие информатизации учебного и научного процессов;	до 200 %
	обеспечение жизнедеятельности лица согласно нормам и правилам производственной санитарии, госпожнадзора, правилам и нормам охраны труда и техники безопасности;	до 100 %
	курирование и апробацию учебников и УМК;	до 100 %
	экспериментальную работу;	до 100 %
	работу педагога-куратора с молодыми специалистами;	до 100 %
	организацию новых форм финансового обеспечения Лицея в современной экономической ситуации (реинвестиции, спонсорская помощь и т.д.) в размере до 8 % от привлеченных средств.	до 200 % или до 8 % от привлеченных средств
	другие виды производственной деятельности.	до 100 %
Учебно-вспомогательный персонал	Выполнение плана работы лица	до 100 %
	Выполнение правил внутреннего распорядка и соблюдение расписания занятий	до 100 %
	другие виды производственной деятельности.	до 100 %
Обслуживающий персонал	Содержание помещений лицея в соответствии с санитарными нормами	до 200 %
	Качественная уборка помещений	до 200 %
	другие виды производственной деятельности.	до 100 %