

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Муниципального автономного
общеобразовательного
учреждения «Лицей № 1»
городского округа
город Стерлитамак
Республики Башкортостан



(подпись)

Л.Н. Агаева

(Ф.И.О.)

М.П.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального автономного
общеобразовательного
учреждения «Лицей № 1»
городского округа
город Стерлитамак
Республики Башкортостан

(подпись)

Л.С. Фаварисова

(Ф.И.О.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей № 1»
городского округа город Стерлитамак
Республики Башкортостан

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Принято на собрании
трудового коллектива
Протокол № 4
28 08 201 4 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1» (далее Учреждение) городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в новой редакции, утвержденным Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан №1929 от «_20_»__августа_» 2014г.

1.2. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

- ✓ базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;
- ✓ минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- ✓ размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- ✓ условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- ✓ условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- ✓ условия оплаты труда руководителей Учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.6. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с МКУ «Отдел образования» и финансовым управлением.

1.7. Оплата труда учителей, преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в республике размера минимальной заработной платы.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.10. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

1.11. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.12. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджетов всех уровней, и средств от приносящей доход деятельности.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленче-

ского и вспомогательного персоналов в размере фонда оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

1.14. Фонд премирования может быть увеличен при наличии экономии фонда оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы – по ПКГ, квалификационным уровням с учетом званий и достижений.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- ✓ персональный повышающий коэффициент;
- ✓ повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- ✓ повышающий коэффициент за почетное звание;
- ✓ повышающий коэффициент молодым педагогам;
- ✓ повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- ✓ повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- ✓ повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- ✓ повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- ✓ повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;
- ✓ повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- ✓ повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня;
- ✓ повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки

заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии, созданной в учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается – до 1,85.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

(с последующей индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам).

3.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя устанавливается ежегодно до начала календарного года постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения и в течение года не меняется. Объемные показатели деятельности Учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений определяются в соответствии с разделом 12 Положения по оплате

труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	11300	10500	9800	9000

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:	2,3	8740	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,30	8740	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования			

детей; начальник (заведующий, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения.	2,30	8740	0,10
---	------	------	------

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

3.6. Персональный повышающий коэффициент, выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, определенном Положением по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

3.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении его руководителем, определяется отделом образования. Данная работа совместительством не считается.

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

3.9. Заместителям руководителя Учреждения и руководителям структурных подразделений учреждения производятся стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.10. Замещение руководителя в период его отсутствия осуществляется на основании приказа по МКУ «Отдел образования». Работник, временно исполняющий обязанности отсутствующего руководителя, получает доплату за замещение в размере 50% от собственной ставки.

4. Порядок и условия оплаты труда работников

4.1. Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, установленный постановлением Правительства Республики Башкортостан № 94 от 27 марта 2008 г., в соответствии с последующими изменениями с 1 июля 2014 года устанавливается в размере 3800 руб.

4.2. Размеры минимальных окладов для работников различных профессиональных квалификационных групп устанавливаются в следующем размере:

4.2.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок зарботной платы, окладов*	Минимальн ые ставки зарботной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: секретарь учебной части	1,15	4370
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
2 квалификационный уровень диспетчер образовательного учреждения	1,5	5700
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: старший вожатый	1,889	7179
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,039	7749
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог,	2,089	7939
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	2,139	8129

* Не используется для установления окладов работников учреждения.

4.2.2. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих Учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих			

третьего уровня»:			
1 квалификационный уровень: инженер, специалист по охране труда, программист	1,90	7220	

4.2.3. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов*	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	3800
2 разряд	1,05	3990
3 разряд	1,1	4180
4 разряд	1,15	4370
5 разряд	1,25	4750
6 разряд	1,4	5320
7 разряд	1,55	5890
8 разряд	1,7	6460

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

4.4. Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой учащихся, устанавливается по 8 разряду.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов

вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% сверх часовой ставки.

5.2.2. 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 или 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.

5.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

Указанные выплаты устанавливаются всем работникам Учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда

на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены или ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.5. В Учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в порядке, установленном законодательством.

5.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

№	Наименование выплат	Размер, %
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
2	Директорам, заместителям директоров, педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей, специализированных детско-юношеских школ олимпийского резерва (СДЮШОР), школ высшего спортивного мастерства (ШВСМ), работающим по соответствующим учебным программам и планам	15
3	Работникам специальных (коррекционных) образовательных учреждений, классов, групп для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); руководителю за работу в образовательных учреждениях, имеющих не менее двух спец--иальных (коррекционных) классов, групп	15
4	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений всех	15

	видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	
--	--	--

5.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с учащимися, имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным ведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

5.6. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.8. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ выплаты по повышающим коэффициентам;
- ✓ премиальные и иные стимулирующие выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Вторая квалификационная категория	0,25
2	Первая квалификационная категория	0,35
3	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения или пришедшим из другого учреждения в течение трех лет с момента получения профессионального образования, – в размере 0,2 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня поступления и до получения работником квалификационной категории.

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.8. Повышающий коэффициент работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, СДЮШОР), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания

«Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.3.3-6.3.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.9. Повышающий коэффициент основным учителям I-IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальной школы (классов), - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент учителям I-IV классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, за проверку письменных работ не устанавливается.

6.3.10. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.11. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки, установлены в следующих размерах:

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников*

№ п/п	Наименование вида работ**	Размеры повышающих коэффициентов
1	2	3
1.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
2.	Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20
3.	Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
4.	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
6.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	0,25
7.	Учителям, преподавателям и другим работникам за	0,15

	ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	
--	---	--

* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

6.3.12. Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

6.3.13. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время

- ✓ работникам библиотек, бухгалтерам за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 0,20;

от 10 до 15 лет - 0,25;

от 15 до 20 лет - 0,35;

20 лет и выше - 0,40.

- ✓ медицинским работникам, работающим в образовательных учреждениях, за продолжительность непрерывной работы в размере 20% ставки (оклада) – за первые три года, 30% - за все последующие годы.

(Соглашение между администрацией городского округа город Стерлитамак РБ, муниципальным казенным учреждением «Отдел образования Республики Башкортостан» и Стерлитамакским городским комитетом Башкирской республиканской организации Профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы).

6.3.14. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам в учреждения образования - в следующих размерах:

- ✓ при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

- ✓ при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

- ✓ при наличии второй квалификационной категории – 0,10.

6.3.15. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя – в размере:

- ✓ 0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

- ✓ 0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»).

6.3.16. Повышающий коэффициент работникам из числа обслуживающего персонала, отнесенного к разряду служащих и рабочих общепромышленных должностей, - 20% за интенсивность труда – в случае увеличения объема работы или расширения обязанностей.

6.3.17. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

6.4. Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в рассчитывается по формуле:

$$B_k = A + P \times Y_k, \text{ где}$$

B_k – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

A – постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

P – переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

Y_k – количество обучающихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися не производятся в школах-интернатах всех типов (за исключением классов, укомплектованных приходящими обучающимися), вечерних (сменных) средних общеобразовательных школах, работающих по учебному плану, рассчитанному на 28 недель в учебном году, в заочных школах и отделениях.

6.5. Учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам, педагогическим работникам учреждений общего образования устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку, к минимальным размерам окладов, ставок заработной платы.

Порядок указанной выплаты определяется руководителем образовательного учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат и согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.6. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам Учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основании примерного перечня.

**Перечень оснований (критериев) для премирования
и установления иных стимулирующих выплат работникам Учреждения**

Наименование категории работников учреждения	перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений учащихся; - достижения учащихся по данным аттестаций различного типа; - достижения учащихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга; -участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др); - работа с детьми из социально неблагополучных семей; - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; - индивидуальная работа с учащимися, отстающими в усвоении учебного материала; - уровень воспитанности учащихся, организация внеурочной работы; - реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты, др.); - организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся; - снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; - снижение (отсутствие) опозданий, пропусков учащимися уроков без уважительной причины; - уровень взаимоотношений с учащимися, родителями, коллегами; -участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения; - разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.; - состояние здоровья учащихся, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих

	технологий; - повышение квалификации; - организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье; - снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - состояние учебного кабинета; - посещаемость детьми внеурочных занятий; - уровень взаимодействия с родителями учащихся; - другие основания.
Тренер-преподаватель	- динамика индивидуальных показателей развития физических качеств занимающихся; - динамика прироста индивидуальных показателей физической подготовленности занимающихся; - уровень освоения основ техники видов спорта, навыков гигиены и самоконтроля; - другие основания.
Заместители руководителя	- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.); - сохранение контингента учащихся; - формирование благоприятного психологического климата в коллективе; - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении; - состояние отчетности, документооборота в учреждении.
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни; - качество подготовки и организации ремонтных работ; - своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; - другие основания.
Работники бухгалтерии	- разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов; - качественное ведение документации; - своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности; - отсутствие жалоб со стороны работников; - другие основания.
Заведующий библиотекой	- сохранение и развитие библиотечного фонда; - содействие педагогическому коллективу, учащимся, студентам в организации учебно-воспитательного

	процесса; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; высокая читательская активность учащихся; - содействие и участие в общешкольных, городских, мероприятиях; - оформление стационарных, тематических выставок; внедрение информационных технологий в работу библиотеки; - формирование актива библиотеки; - другие основания.
--	---

6.7. Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяются Комиссией по оценке эффективности деятельности работников на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

6.8. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и(или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных учреждениях города устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с финансовым управлением администрации города.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих Учреждения.

7.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.4. Режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором, может устанавливаться только в исключительных случаях для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школах-интернатах, детских домах, пришкольных интернатах), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается. Подобный режим вводится с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

7.5. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

7.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

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.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I-IV классов, которым при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой. Освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению

7.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

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

- ✓ за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- ✓ за часы педагогической работы, выполненные учителями (преподавателями) при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;
- ✓ при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учре-

ждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- ✓ при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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 педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

7.9. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.10. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент учащихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Учащиеся Учреждения	0,20	0,15	0,10

7.11. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.12. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

- ✓ увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы нахо-

дятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

- ✓ получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- ✓ присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.13. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам Учреждения.

8. Порядок определения уровня образования

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок за-

рабочей платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- ✓ при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;
- ✓ окончившим спецфакультеты по указанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

9. Порядок определения стажа педагогической работы

9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

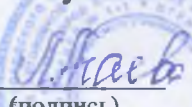
В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9.2. В стаж педагогической работы засчитывается периоды работы, установленные разделами 13-14 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в новой редакции, утвержденного Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Муниципального автономного
общеобразовательного
учреждения «Лицей № 1»
городского округа
город Стерлитамак
Республики Башкортостан



(подпись)

Л.Н. Агаева

(Ф.И.О.)

М.П.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального автономного
общеобразовательного
учреждения «Лицей № 1»
городского округа
город Стерлитамак
Республики Башкортостан



(подпись)

Л.С. Фаварисова

(Ф.И.О.)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛИЦЕЙ № 1»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД СТЕРЛИТАМАК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН,
УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО
КОЭФФИЦИЕНТА**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Принято на собрании
трудового коллектива
Протокол № 4

«28» 08 201 4 г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 6 Положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1». Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1»

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- ✓ фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- ✓ экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- ✓ внебюджетные средства.

2. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер Комиссия по оценке эффективности деятельности работников (далее - Комиссия) и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

3. Порядок определения размера стимулирующих надбавок педагогическим работникам за отчетный период

3.1. Педагогические и другие работники лицея собирают и представляют информацию в виде «Портфолио».

3.2. Сотрудники лицея заполняют перечень показателей качества работы и аналитическую карту деятельности и сдают данные документы на согласование курирующему администратору.

3.3. Курирующий администратор проверяет достоверность сведений, суммирует баллы.

3.4. Полученные результаты предоставляются на рассмотрение Комиссии.

3.5. Курирующие администраторы несут ответственность за достоверность предъявляемых результатов.

3.6. Для определения размера стимулирующих выплат рассчитывается процент от ставки (должностного оклада) и суммируются единовременные выплаты.

4. Порядок утверждения стимулирующих надбавок

4.1. С целью определения стимулирующих надбавок в лицее создается Комиссия по оценке эффективности деятельности работников (далее - Комиссия).

4.2. В состав Комиссии входят:

Директор Лицея - председатель комиссии;

Председатель профкома - заместитель председателя комиссии;

Заместители директора, руководители кафедр - члены комиссии.

4.3. Состав Комиссии и секретарь утверждаются приказом директора.

4.4. Комиссия на основании портфолио работника лицея проводит оценку эффективности деятельности с целью установления эффективности деятельности работника и вносит предложения о персональном назначении выплат стимулирующего характера.

4.5. Заседания Комиссии оформляются протоколом и приказом. Тетрадь протоколов хранится в лицее.

4.4. Нумерация протоколов ведется с начала календарного года.

4.5. В течении трех дней издается приказ директора о назначении выплат стимулирующего характера всем категориям сотрудников.

Проект приказа должен направляться в профком для получения согласия или мотивированного отказа.

5. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам МАОУ «Лицей № 1»

Категории работников	Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат	Максимальный размер выплат к ставке (окладу)
Весь персонал	напряженность, интенсивность труда	до 30%
	выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	до 30%
Педагогические работники	качество образования, динамика учебных достижений учащихся;	до 30%
	достижения учащихся по данным аттестаций различного типа	до 20%

	индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными	до 20%
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	до 10%
	организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	до 50%
	наличие ведомственных знаков отличия, наград и почетных грамот РФ и РБ	до 10%
	участие в профессиональных конкурсах, конкурсе «Учитель года», конкурсе учебных кабинетов, конкурсе методических разработок;	до 50%
	работа в две смены	до 10%
	доля выпускников по предмету, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов от 20 до 30 процентов сдававших более 30 процентов сдававших	до 20% до 30%
	<u>За подготовку призеров предметных олимпиад (ВОШ, Кубок Гагарина, им. Ломоносова)</u> <u>За каждого призера:</u> на уровне муниципалитета на уровне республики на всероссийских и международных олимпиадах; <u>За каждого победителя:</u> на уровне муниципалитета на уровне республики на всероссийских и международных олимпиадах	 10% 20% 30% 20% 30% 50%
	<u>За подготовку призеров научно – практических конференций, и др. конкурсах исследовательской направленности по предмету:</u> <u>За каждого призера:</u> на уровне муниципалитета на уровне республики на всероссийских и международных олимпиадах; <u>За каждого победителя:</u> на уровне муниципалитета на уровне республики на всероссийских и международных олимпиадах	 10% 20% 30% 20% 30% 50%

	За участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях: <u>За каждого призера:</u> на уровне муниципалитета 10% на уровне республики 20% на всероссийских соревнованиях, конкурсах, фестивалях 30% <u>За каждого победителя:</u> на уровне муниципалитета 20% на уровне республики 30% на всероссийских соревнованиях, конкурсах, фестивалях 50%	
	организация и проведение массовых мероприятий по предмету в рамках внеучебной деятельности (за каждое подготовленное и проведенное массовое мероприятие)	до 15%
	представление собственного педагогического опыта (в виде устной презентации, публикаций или размещения материалов в сети Интернет, мастер-классы, семинары)	до 10%
	на уровне муниципалитета 20%	
	на уровне республики 30%	
	на уровне России	
	<u>участие в летней занятости учащихся</u> профильный лагерь 10% трудовой лагерь 10% летний лагерь с дневным пребыванием 30%	
	участие и результаты достижений учителя в профессиональных конкурсах:	до 15%
	муниципального уровня	20%
	регионального уровня	30%
	федерального уровня	
	Исполнительская дисциплина и качественное соблюдение нормативно-правовой деятельности согласно должностным инструкциям учителя:	до 10%
	своевременная сдача основополагающих документов (программы, планы, тематическое планирование) качественное ведение документации; качественное оформление и своевременная сдача информационно-аналитических материалов и отчетов; качественное ведение мониторингов и анализа	

Заместители руководителя	организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	до 15%
	сохранение контингента учащихся;	до 15%
	формирование благоприятного психологического климата в коллективе	до 10%
Заместитель руководителя по административно- хозяйственной работе	обеспечение условий для организации учебно- воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	до 10%
	своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	до 10%
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	до 50%
Библиотекарь	сохранение и развитие библиотечного фонда	до 15%
	высокая читательская активность учащихся;	до 10%
	содействие и участие в общешкольных, городских мероприятиях;	до 10%
	оформление стационарных, тематических выставок;	до 10%
	внедрение информационных технологий в работу библиотеки	до 10%
Учебно- вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь- машинистка и др.)	качественное ведение делопроизводства,	до 50%
	личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	до 10%
	содействие в организации общешкольных городских мероприятий	до 10%
	оформление тематических выставок; использование компьютерных, мультимедий- ных технологий	до 15 %
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики помеще- ний, гардероб- щики, вахтеры, дворники)	качественная подготовка лица к новому учебному году;	до 4-х окладов
	качественное проведение генеральных уборок	до 50%
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 15%
	обеспечение бесперебойной работы столовой; качественный покос травы	до 20%
Председатель	Содействие стабильной работе коллектива	

профкома, уполномоченный профкома по охране труда	выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	до 20%
---	--	--------

6. Премирование работников

Работнику может осуществляться премирование по окончании календарного года:

- по основаниям, указанным в приложениях;
- в размере ставки заработной платы (должностного оклада)
- по итогам работы за учебный год - в размере до одной ставки;
- за выполнение конкретной работы - до 50% ставки (должностного оклада);
- к Международному Дню учителя - в размере до одной ставки;
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей;

7. Дополнение и изменение Положения

Данное Положение может быть дополнено или изменено в любое время.