



КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ЛИЦЕЙ № 35 ИМЕНИ АННЫ ИВАНОВНЫ ГЕРЛИНГЕР»

654059, Россия, Кемеровская область, г. Новокузнецк, ул. 40 лет ВЛКСМ, дом № 98-А

т/ф: (3843) 54-55-72, 54-62-22, тел.: (3843) 54-78-90

e-mail: licey35nvkz@yandex.ru, www.licey35.ucoz.ru

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

Ермоленко М.В.

Протокол № _____ от _____ 2017г..

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»

Шибяев И.А.

Приказ № _____ от _____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Лицей № 35 имени Анны Ивановны Герлингер»

І. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 35 имени Анны Ивановны Герлингер» города Новокузнецка (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер», реализующего общеобразовательные и дополнительные образовательные программы.
- 1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер» (далее - работники) устанавливается с учетом:
 - 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда;
 - 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 7) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;
 - 8) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»;
 - 9) решения Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 24.04.2017г. № 4/32 «О внесении изменений в решение Новокузнецкого городского Совета народных депутатов 30.03.2011 № 3/26 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка»;
 - 10) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 11) согласования с первичной профсоюзной организацией работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер».
- 1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

- 1.4. Условия оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер» (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.
- 1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом.
В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда учреждения.
- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

II. Порядок формирования систем оплаты труда

- 2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер» (далее – учреждение), распределение и использование фонда оплаты труда.
- 2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.
- 2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.
- 2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.
В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).
Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с первичной профсоюзной организацией учреждения.

Перечень компенсационных выплат приведен в приложении №1 к настоящему Положению. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- 2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

- 2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения, согласованном первичной профсоюзной организацией.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 11 к настоящему Положению.

- 2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

- 2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 1,4 процента от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

- 2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.

- 2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы учреждения, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

- 2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times К1)$, где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 4-7 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению).

Допускается установление окладов библиотечных и иных работников, не предусмотренных вышеуказанными приложениями, применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы с включением их в положение об оплате труда учреждения.

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 2 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;
- общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной

оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым, образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, ведомственного знака отличия (далее – почетное звание), указанные в приложении № 3 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень, по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 3 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (K2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

- 2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников учреждения в соответствии с положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: К2; К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

- 2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

- 2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Нч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Нч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

- 2.3.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

- 2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
- 2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:
изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;
получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.
- 2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.
- 2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;
 - при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.
- 2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Нч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i$$
, где:
 ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;
 ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;
 Нч мес. i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;
 Нфакт. мес. i - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.
 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 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).
- 2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 2.5.4. Руководитель учреждения, в пределах имеющихся у учреждения средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 9 к настоящему Положению.
- 2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

- 2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.
- 2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации №225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерством внутренних дел Российской Федерации №363, Министерством юстиции Российской Федерации №126, Министерством образования Российской Федерации №2330, Министерством сельского хозяйства Российской Федерации №777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации №292 от 30.05.2003 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» и письмом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2003 №14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования».
- 2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.
- 2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1-2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.
- 2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
- 2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года, учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:
- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
 - заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
 - заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической

работой.

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

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством предметными методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности,

которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

- 2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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 должности педагога-психолога.

- 2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы 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 работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

- 2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных 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 руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

III. Виды выплат компенсационного характера

- 3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
 - иные выплаты и надбавки компенсационного характера.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.
- 3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются настоящим положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

- 3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключение государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.
- 3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.
- 3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;
 - оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
 - оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
 - оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
 - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер

доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

- 4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.
- 4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.
- 4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с первичной профсоюзной организацией учреждения (приложение № 11 к настоящему Положению).
- 4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.
- Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).
- При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

- 5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета его персонального повышающего коэффициента и составляют:
- для заместителей директора по УВР, БЖ - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя;
 - для заместителя директора по АХР - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.
- 5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.
- Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.
- Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности работы заместителей.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения и руководителя (заместителей руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения.

Значение коэффициента за группу по оплате труда учреждения - 1,8 (1-я группа).

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

5.8. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя – с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя – с первичной профсоюзной организацией работников учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения».

VI. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

Учреждения принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

Данное положение вступает в силу с 01.09.2017г.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора или иных локальных нормативных актов. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов , процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя 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 доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день 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 оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки

		<p>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 (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.</p> <p>В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время - не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>
8	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметными методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	<p>Устанавливается выплата в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения. Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником</p>

Компенсационные выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников и особые условия труда

1.	За осуществление руководства:
1.1.	методическим советом – 1300 руб.; предметным методическим объединением - 1000 руб.; методическим объединением классных руководителей, районным методическим объединением – 800 руб.
1.2.	за классное руководство - 1000 рублей
2.	За организацию кружковой работы - 5000 рублей (18 часов)
3.	За заведование учебными помещениями:
3.1.	кабинетами – 500 рублей; 250 руб. (малые каб. ин.яз.)
3.2.	кабинетами биологии, химии, музыки, технологии, компьютерным классом – 700 рублей
3.3.	спортивным залом, гимнастическим залом - 1000 рублей
3.4.	кабинетом физики - 800 рублей
3.5.	Предполагается разделение доплаты за заведование учебными помещениями на двух ответственных в долях.
4.	За проверку тетрадей в процентах от нагрузки учителям (включая обучение на дому):
4.1.	по русскому языку, литературе (9-11кл.), математике – 20 %;
4.2.	по литературе (5-8кл.), учителям начальных классов – 15%;
4.3.	по физике, химии, биологии, истории, географии, обществознанию, иностранному языку - 10%
4.4.	по экономике, праву, ОБЖ, ИЗО - 5%
5.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании аттестации рабочих мест)
5.1.	учителям химии за работу с химикатами - 8,4% от нагрузки
5.2.	учителю ИВТ за работу на компьютере - 12% от нагрузки
5.3.	инженеру ИВТ - 12% от оклада.
5.4.	учителям, не указанным в пп.5.1.-5.3., имеющим общую оценку условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса 3.1. – 4% от нагрузки.
5.5.	заместителям директора, имеющим общую оценку условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса 3.1. – 4% от оклада.
6.	Дополнительные виды работ:
6.1.	подготовка лабораторных работ, выполнение обязанностей лаборанта (физика, химия) – 3600 рублей (делится на кол-во учителей, в зависимости от нагрузки)
6.2.	Деление на подгруппы в классах с наполняемостью меньше нормативной: (оклад/на количество часов на ставку)*на количество часов при делении на подгруппы + доплата за проверку тетрадей + доплата за вредные условия труда

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы учреждения (К2)**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени и (или) почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер ПК
Руководящим работникам учреждения, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения	0,1
Работникам, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования»	0,1

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	ПК	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		3125		
1	Социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		1,7158	5362
2	Социальный педагог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»)		1,8880	5900
3	Социальный педагог (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Социальный педагог (I квалификационная категория)		2,1878	6837
5	Социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
3 квалификационный уровень		3125		
1	Педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	5362
2	Педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	5900
3	Педагог-психолог (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Педагог-психолог I квалификационная категория)		2,1878	6837
5	Педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
1	Педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	6837
2	Педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
4 квалификационный уровень		3125		
1	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	5362
2	Учитель (высшее профессиональное образование)		1,8880	5900
3	Учитель (II квалификационная категория)		2,0163	6301
4	Учитель (I квалификационная категория)		2,1878	6837

5	Учитель (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
---	---	--	--------	------

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	ПК	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2382		
1	Секретарь-машинистка		1,4081	3354
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		2907		
1	специалист по кадрам		1,2460	3622
2	Инженер-программист (программист)		1,5232	4428
2 квалификационный уровень		2907		
1	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,8005	5234
3 квалификационный уровень		2907		
1	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,9856	5772
4 квалификационный уровень		2907		
1	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		2,1232	6172

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих сферы
культуры в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	ПК	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3 квалификационный уровень		2796		
1	Заведующий библиотекой в учреждениях образования, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,3999	6710

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	ПК	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-		1,1998	2684

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

Перечень категорий работников основного персонала для определения должностного оклада руководителя учреждения

№ п/п	Наименование основных муниципальных услуг, работ	Категории работников
1	Реализация программ основного начального, общего и среднего общего образования	Учитель, социальный педагог, педагог-психолог

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,15	0,11	0,08

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «Лицей № 35
им. А.И. Герлингер»

Перечень должностей работников образования, должностные обязанности и профили работ которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Учитель; социальный педагог; учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания)

Положение о стимулировании работников МБОУ «Лицей № 35»

I. Общие положения

- 1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.
- Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.
- 1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:
- премиальные выплаты по итогам работы – не менее 60 %;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - не более 37%;
 - иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда Учреждения и (или) при наличии экономии).
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

II. Премииальные выплаты по итогам работы

- 2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.
- Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются педагогическим работникам на основании результатов их деятельности за полугодие, прочим работникам за четверть.
- Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.
- Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.
- 2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично на основании решения комиссии о премировании, в соответствии с приказом руководителя учреждения.
- При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя учреждения.
- 2.3. Учреждение по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.
- Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.
- К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.
- По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в данном положении.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Максимальное количество баллов по категориям работников:

- по педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (учителя социальный педагог, педагог-психолог) – 100 баллов;
- по административно-управленческому персоналу (зам. директора, зав. библиотекой) – 80 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу (секретарь, инженер ИВТ) – 50 баллов;
- по младшему обслуживающему персоналу (сторожа) – 30 баллов.

2.5. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о стимулировании работников учреждения предусматривается такой порядок.

2.6. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения. Расчетным периодом по итогам работы для педагогических работников является полугодие, для АУП, УВП и прочих сотрудников четверть. Вновь принятым работникам – стимулирующие выплаты начисляются по результатам отработанной четверти.

2.7. Оценивание показателей стимулирующих индикаторов производится:

2.7.1. для педагогических работников в три этапа:

- в первую очередь – самим работником;
- затем курирующим данное направление деятельности руководителем методического объединения и заместителем директора (учебно-воспитательный процесс – зам. директора по УВР);
- после этого комиссией.

2.7.2. для административного в два этапа:

- в первую очередь – самим работником;
- после этого оценивает директор.

2.7.3. работу прочего, младшего обслуживающего персонала оценивает директор.

2.8. Работники учреждения обеспечивают в установленные сроки (до 15 числа месяца новой учебной четверти) для согласования и корректировки (при необходимости) представление руководителю методического объединения, а тот в свою очередь заместителю директора, курирующему данное направление, оценочных листов по видам стимулирующих выплат с заполненной информацией о:

- достигнутых значений индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме оценок за индикаторы стимулирования по видам выплат.

- 2.9. Заместители директора после согласования и корректировки обеспечивают представление согласованных и подписанных работником оценочных листов руководителю учреждения.
- 2.10. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:
- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
 - о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
 - об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);
 - о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
 - о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).
- Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.
- 2.11. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с первичной профсоюзной организацией учреждения.
Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.
Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.
Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с первичной профсоюзной организацией учреждения.
Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.
- 2.12. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.
Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

III. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

- 3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:
- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.
- 3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.
Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце 2 пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».
Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:
850 рублей - при стаже работы до одного года;

- 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.
- 3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения по должностям работников.
- 3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией учреждения.
- 3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).
- 3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации учреждения.
- 3.6. Неиспользованные средства стимулирующих выплат текущего месяца за интенсивность и высокие результаты работы направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы в текущем месяце.
- 3.7. Если сумма, причитающаяся на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы меньше необходимой, то размер выплат может быть уменьшен.

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование вида деятельности	Размер выплат (руб.)
1.	Руководство первичной профсоюзной организацией	2000
2.	Курьерская работа: с городской больничной кассой, пенсионным фондом, корреспонденцией, бухгалтерией и т.д.	4000
3.	Руководство воспитательной работой с учащимися лица, выполнение обязанностей дежурного администратора, разработка нормативных документов по воспитательной деятельности	12000
4.	Организация мероприятий в выходные, праздничные дни: <ul style="list-style-type: none"> ➤ лицейский уровень; ➤ районный уровень; ➤ городской уровень 	500 700 1000
5.	Организация работы детского оздоровительного лагеря: <ul style="list-style-type: none"> ➤ старший воспитатель; ➤ начальник лагеря 	2000 3000
6.	Качественная подготовка учащихся и проведение мероприятий, в том числе открытый урок (уровень): <ul style="list-style-type: none"> ➤ для родителей (внутри класса); ➤ на параллель; ➤ на ступени образования (начальная школа, основная школа, средняя школа); ➤ общелицейское; ➤ районное; ➤ городское 	300 700 1000 1500 2000 3000
7.	Дополнительная подготовка обучающихся к мероприятиям спортивной направленности	3500
8.	Организация работы в группах по адаптации обучающихся на уровне начального общего образования	9000
9.	Организационная работа по проведению мониторингов различного уровня, в том числе олимпиад, НПК (во внеурочное время): <ul style="list-style-type: none"> ➤ техническое обеспечение; ➤ организаторы; 	1000 300

	➤ обработка данных (проверка работ).	500
10.	Организация работы на пункте проведения экзамена (ППЭ): ➤ организатор ОГЭ/репетиционный экзамен ➤ организатор ЕГЭ/репетиционный период ➤ руководитель пункта ОГЭ ➤ руководитель пункта ЕГЭ (репетиционный период) ➤ технический специалист ОГЭ/репетиционный период ➤ технический специалист ЕГЭ (репетиционный период)	300/200 500/300 1000 1500 1000/500 1000
11.	Работа в комиссиях по проверке работ ОГЭ/ЕГЭ	2000
12.	Качество сдачи учащимися государственной итоговой аттестации (ЕГЭ/ОГЭ) наличие: ➤ 100б/маж балла; ➤ 90-99б/качество выше 50%; ➤ 80-89б/-; ➤ 70-79б/-	10000/5000 5000/2500 3000/- 2000/-
13.	Организация общественно-полезного труда: ➤ озеленение и благоустройство помещений лицея; ➤ организация субботника в лицее, классе; ➤ организация работ на пришкольном участке (май – сентябрь)	700 1000/300 1500
14.	Организация работы с ветеранами педагогического труда	1500
15.	Составление/корректировка расписания учебных занятий	5000/2000
16.	Сопровождение учащихся: ➤ по району; ➤ по городу; ➤ за пределы города; ➤ за пределы региона	300 500 1000 2000
17.	Техническое сопровождение и информационное наполнение сайта лицея: ➤ предоставление материала; ➤ техническое сопровождение	200 2000
18.	Техническое сопровождение Э.Ш. 2.0 (электронный журнал)	2000
19.	Победа обучающихся в очных конкурсах, соревнованиях, НПК (I, II, III место) (за один конкурс): ➤ районный; ➤ муниципальный; ➤ региональный	300, 250, 200 500, 400, 300 1000, 700, 500
20.	Победа обучающихся в очных олимпиадах (I, II, III место) (за одного обучающегося): ➤ районный; ➤ муниципальный; ➤ региональный; ➤ всероссийский	500, 300, 200 1000, 700, 500 3000, 2000, 1000 5000, 4000, 3000
21.	Участие педагога в мероприятиях (городского/региональный уровень) ➤ выступление; ➤ судейство; ➤ организация	300/500 500/1000 1500/2000
22.	Победа педагога в очных конкурсах профессионального мастерства (лауреат/победитель) ➤ муниципальный уровень; ➤ региональный уровень; ➤ федеральный уровень	2000/4000 4000/6000 6000/12000
23.	За сложность предмета: ➤ русский язык; ➤ информатика; ➤ математика; ➤ физика	900 600 1000 1100
24.	Руководство муниципальной инновационной площадкой, федеральной экспериментальной площадкой	2000
25.	Работа в творческих группах МИП, ФЭП	1000
26.	Реализация программ инновационной и экспериментальной деятельности	400 (1 занятие)
27.	Тьюторское сопровождение (сетевые проекты, ВКС, СДО)	2000

28.	Сопровождение биллинговой системы	2000
29.	Обеспечение бесперебойной безаварийной работы учреждения	3000
30.	Ликвидация аварий (в зависимости от сложности): ➤ мелких аварий (срыв крана, засоры, течь труб); ➤ крупных аварий (прорыв труб, крупные засоры и т.д.)	500 2000
31.	Чистка кровли от снега	1500
32.	Уборка снега, поддержание чистоты крыльца здания	1000
33.	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году: ➤ подготовка кабинетов (организация и проведение ремонтных работ); ➤ организация и проведение ремонтных работ в лицее	500 5000
34.	Работа с библиотечным фондом учебников (работа с обменным фондом, реставрация и др.)	2500
35.	Организация работы ГТО	4000
36.	Подготовка материалов к Кузбасской ярмарке	3000

IV. Иные поощрительные и разовые выплаты

- 4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.
- 4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.
- 4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.
Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.
- 4.4. Неиспользованные средства иных поощрительных выплат текущего месяца направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы в текущем месяце.
- 4.5. Если сумма, причитающаяся на иные выплаты меньше необходимой, то размер выплат может быть уменьшен.

Перечень иных поощрительных и разовых выплат

№ п/п	Наименование вида выплат	Размер выплат
1.	Знаменательные и памятные даты (юбилеи, круглые даты...)	2000 руб.
2.	Праздники и профессиональные даты (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год и т.д.)	от 150 руб.
3.	Материальная помощь в случае: ➤ утери имущества (пожары, наводнения); ➤ похорон близких родственников; ➤ свадьбы, рождения ребенка (работник учреждения); ➤ дорогостоящего лечения/операций. ➤ подъемные (вновь принятым сотрудникам; после института) – в течение четверти	4000 руб. 5000 руб. 5000 руб. 5000 руб. 2000 руб.