

СОГЛАСОВАНО  
Начальник управления образования  
Администрации города Тынды

\_\_\_\_\_ В.М. Прилепская  
05.09.2015г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОБУ Лицей № 8 г. Тынды

\_\_\_\_\_ НВ. Гибалкина 05.09.2015г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета МОБУ  
Лицей № 8 г. Тынды  
\_\_\_\_\_ А.М. Задоя  
05.09.2015г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЛИЦЕЙ № 8 Г. ТЫНДЫ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса РФ, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Мэра г. Тынды от 25.06.2009 № 1333 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г. Тынды, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из городского бюджета» и в целях реализации Плана мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Тынды на 2013 - 2018 годы, утвержденного распоряжением Администрации города Тынды от 31.01.2013 № 35р, Постановлением Администрации города Тынды от 08.04.2014 № 958 «Об оплате труда в муниципальных учреждениях образования города Тынды», Постановлением Администрации города Тынды от 03.09.2014 № 3170 «О внесении изменений в постановление Администрации города Тынды от 08.04.2014 № 958 «Об оплате труда в муниципальных учреждениях образования города Тынды».

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда в МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЛИЦЕЙ № 8 Г. ТЫНДЫ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников лицея (*кроме педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, руководителя (заместителей руководителя) МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 8 Г. ТЫНДЫ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ* (далее – лицей), усиления их заинтересованности в конечных результатах труда, улучшения качества предоставляемых муниципальных услуг и включает в себя:

- условия оплаты труда работников лицея;

- размеры должностных окладов, окладов (ставок) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), виды и размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, окладам (ставкам);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования и условия выплат стимулирующего характера;
- иные выплаты;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников лица.

## **II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ**

2.1. Система оплаты труда работников лицея устанавливается и изменяется с учётом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в лицее;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в лицее;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ж) настоящего Положения;
- з) мнения представительного органа работников.

2.2. Система оплаты труда работников лицея, включающая размеры должностных окладов, окладов (ставок) заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты устанавливается настоящим Положением.

2.3. Положение об оплате труда является локальным нормативным актом, на основании которого формируется штатное расписание лицея.

Положение об оплате труда утверждается директором с учётом мнения представительного органа работников после согласования с Учредителем.

2.4. В лицее устанавливается повременная (премиальная) система оплаты труда на основе окладов (ставок).

По отдельным должностям (профессиям) могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчёт часовой ставки заработной платы производится путём деления месячного оклада (ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов, исходя из установленной годовой нормы рабочего времени.

2.5. В зависимости от условий труда в лицее для некоторых категорий должностей (профессий) Положением может устанавливаться сдельная (премиальная, аккордная, прогрессивная, регрессивная) система оплаты труда на основе сдельных расценок.

2.6. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учётом фактического объёма учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путём умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы, учёт рабочего времени по основной должности

(профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

### **III. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ, ОКЛАДАМ (СТАВКАМ)**

3.1. Должностные оклады, оклады (ставки) (далее – оклады (ставки)) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.1.1. Квалификационная категория учитывается по той специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

3.1.2. Повышение оклада (ставки) в зависимости от присвоенной квалификационной категории производится в течение 5 лет на основании приказа (распоряжения) директора лицея со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1.3. До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке.

3.1.4. В случае отказа работника или не прохождения очередной переаттестации по не уважительным причинам, присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается, а оклад (ставка) изменяется с момента истечения пятилетнего срока её присвоения.

3.2. Размеры окладов (ставок) работников лицея устанавливаются согласно Приложению № 1 с учётом показателей и порядка отнесения к группам по оплате труда работников Приложение № 2 к настоящему Положению.

3.3. Размер оклада (ставки), установленный работнику, в обязательном порядке включается в трудовой договор.

3.4. К окладу (ставке) по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- а) повышающий коэффициент к окладу (ставке) за учёную степень, почётное звание;
- б) повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) – коэффициент специфики;
- в) повышающий коэффициент к окладу (ставке) за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных работ).

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за учёную степень, почётное звание применяется только по основной работе и устанавливается работнику в размерах:

Ученая степень, почетное звание, награда	Коэффициент к окладу (ставке)
Почетное звание: «Народный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель РФ»	0,3
Награда: «Медаль Ушинского», «Почетный работник общего образования», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного просвещения»	0,3
Почётные звания Амурской области	0,2
Доктор педагогических наук	1,0
Кандидат педагогических наук	0,5

При наличии у работника двух почётных званий коэффициент к окладу (ставке) применяется по одному из оснований с более высоким коэффициентом. Право на выплату повышающего коэффициента возникает со дня присвоения, награждения, со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по лицу (структурному подразделению лица) – коэффициент специфики к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается работникам лица (структурного подразделения лица) и связан со спецификой деятельности лица (структурного подразделения лица) до 0,33, а также педагогическим работникам – за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (на основании заключения медицинского учреждения) до 0,44.

Решение об установлении коэффициента специфики к окладу (ставке) и о его размере оформляется приказом (распоряжением) и принимается руководителем лица персонально в отношении конкретного работника.

3.7. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных работ) устанавливается приказом (распоряжением) по решению директора лица работникам, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размерах:

№ п/п	Перечень профессий	Максимальный коэффициент к окладу (ставке)
1	водитель автобуса или специального легкового автомобиля, имеющий 1 класс и занятый перевозкой детей, воспитанников;	0,3
2	повар, выполняющий обязанности шеф-повара, при отсутствии в штатном расписании такой должности;	
3	рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов (токарь, фрезеровщик, шлифовщик), принимающий непосредственное участие в учебном процессе;	
4	закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских, принимающий непосредственное участие в учебном процессе;	
5	бригадир учебного хозяйства.	

3.8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается лицеем с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты (кроме повышающего коэффициента к окладу (ставке) за учёную степень, почётное звание) к окладам (ставкам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера).

#### **IV. НАИМЕНОВАНИЯ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Работникам лица могут быть установлены следующие компенсационные выплаты (доплаты, надбавки) к окладу (ставке):

а) доплаты, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) доплаты (надбавки) за работу в местности с особыми климатическими условиями (в местности, приравненной к районам Крайнего Севера).

4.2. Доплата производится работникам, занятым на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) в размере до 12 % оклада (ставки), а работникам, занятым на работах с особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда до 24 % оклада (ставки), за фактическое время занятости в указанных условиях, но не менее 4 % оклада (ставки).

4.3. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Положением.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок (не более 12 месяцев), на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, финансово-экономического положения учреждения, но не менее 20 % оклада (ставки) по основной должности (профессии).

4.4. Доплата за сверхурочную работу производится в размерах, установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, т.е. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время работникам лица устанавливается в размере 35 % оклада (ставки) работника за каждый час работы в ночное время.

Расчёт доплаты за каждый час работы в ночное время производится путём деления оклада (ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размерах, установленных статьей 153 Трудового кодекса РФ, т.е. работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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.

4.7. Доплата (надбавка) за работу в местности с особыми климатическими условиями (в местности, приравненной к районам Крайнего Севера) устанавливаются путём применения к заработной плате районного коэффициента 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в данной местности до 1,5. Размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в данной местности и порядок их применения для расчёта заработной платы устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.8. Начисления выплат компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местности, приравненной к районам

Крайнего Севера) производится на оклады (ставки) заработной платы работников по соответствующим ПКГ, без учёта повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера.

4.9. Наименования, размеры выплат компенсационного характера, факторы, обуславливающие получение этих выплат в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

## V. НАИМЕНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Работникам лица могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты (надбавки) к окладу (ставке):

- а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) надбавка за качество выполняемых работ;
- в) надбавка за выслугу лет, непрерывный стаж работы;
- г) премия по итогам работы.

5.2. Размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с оценкой эффективности деятельности работника на основе применения целевых показателей его работы. Целевые показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с целями деятельности лица, программой его развития, целями деятельности отдельных структурных подразделений лица, характером деятельности разных категорий работников, круга их должностных обязанностей.

Оценка целевых показателей деятельности работников осуществляется экспертной комиссией, создаваемой в лице. Цели, задачи, порядок работы, принятия решения, состав комиссии определяется соответствующим локальным актом лица.

5.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) на календарный год по итогам работы за предыдущий год и выплачивается ежемесячно.

Приказ (распоряжение) в обязательном порядке должен содержать: размер в процентах, основание установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы со ссылкой на соответствующий пункт положения об оплате труда, на решение комиссии, источники финансирования.

5.3.1. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается на основании следующих целевых показателей и критериев эффективности деятельности по категориям работников на основе бальной системы оценки:

Показатель	Критерии	Кол-во баллов
<b>1. Для административно-управленческого персонала (главного бухгалтера, заведующей хозяйством)</b>		
Создание условий для повышения эффективности воспитательно-образовательного процесса	- своевременное и правильное заключение хозяйственных договоров на техническое обслуживание, оснащение и ремонт;	до 10
	- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок;	до 10
	- уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по отношению к предыдущему году;	до 10
	- наличие плана развития материально-технической базы лица;	до 10
	- подготовка лица к приемке без замечаний.	до 10
Своевременное и качественное выполнение	- способность к творчеству, внесения предложений по улучшению и оптимизации работы,	до 10
	- тщательность, точность в исполнении порученной	до 10

показателей работы по должности	работы, - исполнение сроков сдачи отчётов, заявок, - качество и достоверность предоставляемой информации, - способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве.	до 10 до 10 до 10
<b>ВСЕГО:</b>		<b>100</b>
<b>2. Для прочего персонала</b>		
Работа по методическому обеспечению педагогической деятельности	- систематическое изучение, анализ действующего законодательства в сфере образования; - количество проведенных обучений воспитательных и обучающих методик; - оказание помощи методическим объединениям лицезя; - участие в проведении аттестации.	
Своевременное и качественное исполнение обязанностей по должности (профессии), профессионализм	Исполнение в срок распоряжений руководства, надлежащее исполнение трудовых обязанностей. Наличие классности.	
<b>ВСЕГО:</b>		<b>100</b>

#### Показатели для выплат по результатам труда библиотекой/библиотекарем

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Высокая читательская активность учащихся, сохранение контингента читающих	10
2.	Участие учащихся в олимпиадах различного уровня, конкурсах, смотрах	10
3.	Оформление тематических выставок. Работа с учащимися по теме выставки	10
4.	Организация массовой работы с читателями. Проведение диспутов, обсуждений книг, презентаций книг, встреч с авторами, читательских конференций, литературных вечеров. Организация бесед, громких чтений, книжных выставок, библиотечных плакатов и др.	10
5.	Эффективность деятельности медиатеки	5
6.	Правильная организация книжного фонда учебников, художественной и методической литературы, эстетичность оформления библиотеки.	5
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение плана работы, документация, отчеты, исполнение приказов и т.д.)	10
8.	Правильное ведение библиотечной документации. Ведение справочно-библиографического аппарата: каталогов, картотек и др.	10
9.	Работа в рамках городского МО библиотекарей	5
10.	Сотрудничество с другими библиотеками в целях развития технологий в части обслуживания читателей и учащихся и с целью обменом опытом	10
11.	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	10
12.	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5
<b>Максимальный балл:</b>		<b>100</b>

**Показатели для выплат по результатам труда секретаря делопроизводителя  
/специалиста по кадрам**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	до 15
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 15
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	10
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	10
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
7.	Посещение школьных, окружных, городских мероприятий	10
8.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	10
9.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	10
<b>Максимальный балл:</b>		<b>100</b>

**Показатели для выплат по результатам труда секретаря по учебной части/секретаря-машинистки**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности школы, делопроизводству	10
2.	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	15
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	15
4.	Оперативность, системность и качество ведения документации	10
5.	Выполнение курьерских обязанностей	10
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
7.	Посещение школьных, окружных, городских мероприятий	10
8.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	10
9.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
<b>Максимальный балл:</b>		<b>100</b>

**Показатели для выплат по результатам труда уборщика служебных помещений,  
дворника**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Кол-во баллов</b>
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 20
3.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10

4.	Посещение школьных, окружных, городских мероприятий	5
5.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	10
6.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	до 15
<b>Максимальный балл:</b>		<b>60</b>

**Показатели для выплат по результатам труда рабочего по комплексному обслуживанию здания**

№ п/п	Наименование критерия	Кол-во баллов
1.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	до 15
2.	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	10
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
4.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 15
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
6.	Посещение школьных, окружных, городских мероприятий	10
7.	Соблюдение педагогической этики по отношению к коллегам, родителям, учащимся	10
8.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	10
<b>Максимальный балл:</b>		<b>100</b>

5.3.2. Общая сумма баллов по всем показателям равна 100.

5.3.3. Максимальная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может составить не более 100 % от ставки.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется по формуле:  $N_{\text{факт}} = B_{\text{факт}} / B_{\text{макс}} \times N_{\text{макс}}$ , где:

$N_{\text{факт}}$  - размер надбавки в процентах, устанавливаемый на год по итогам работы за предыдущий год;

$B_{\text{макс}}$  – максимальное количество баллов по итогам работы за год (100 баллов);

$B_{\text{факт}}$  - сумма фактически набранных баллов по итогам работы за год;

$N_{\text{макс}}$  – максимальный размер надбавки в процентах, установленный положением об оплате труда.

5.4. **Надбавка за качество** выполняемых работ устанавливается в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) по итогам работы за календарный (месяц, квартал) и выплачивается ежемесячно.

Приказ (распоряжение) в обязательном порядке должен содержать: размер в процентах, основание установления надбавки за качество выполняемых работ со ссылкой на соответствующий пункт положения об оплате труда, на решение комиссии, источники финансирования.

5.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по категориям работников на основании следующих показателей на основе бальной системы оценки:

Показатель	Критерии	Баллов
<b>1. Для административно-управленческого персонала лица</b>		
Выполнение и перевыполнение плановых	- показатель определяет объём выполненных мероприятий: - по муниципальному заданию;	до 7

показателей	- по планам деятельности структурного подразделения;	до 7
	- индивидуальным планам	до 6
	- качественное ведение документации;	до 10
	- разработка программ, положений, экономических расчётов;	до 10
	- за высокую результативность работы с внебюджетными средствами;	до 7
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у общественности, учащихся, родителей;	до 8	
- инициатива и реализация творческих идей	до 10	
Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	Выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством.	до 20
Обеспечение безопасного функционирования учреждения	- обеспечение состояния территории учреждения и её благоустройство в соответствии с требованиями;	до 5
	- обеспечение режима экономии тепло-, водо-энергоресурсов Реализация программ энергосбережения.	до 10
<b>ВСЕГО:</b>		<b>100</b>
<b>2. Для прочего персонала</b>		
Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, аппаратуры	- отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством;	до 5
	- исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения вверенных ему технических средств.	до 10
Высокое качество деятельности	- распространение воспитательных и обучающих методик;	до 5
	- количество консультаций педагогам;	до 5
	- участие в подготовке учреждения к новому учебному году;	до 30
	- количество проведенных генеральных уборок;	до 5
	- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;	до 5
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	до 5
	- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности;	до 5
	- отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций;	до 5
- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил.	до 10	
Соблюдение трудовой дисциплины	- отсутствие дисциплинарных взысканий;	5
	- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	до 5
<b>ВСЕГО:</b>		<b>100</b>

5.4.2. Общая сумма баллов по всем показателям должна равна 100.

5.4.3. Максимальная надбавка за качество выполняемых работ может составить не более 100 % от ставки.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по формуле, указанной в подпункте 5.3.3 настоящего Положения.

5.5. **Надбавка за непрерывный стаж работы (надбавка за выслугу лет)** устанавливается иным работникам лица, педагогическим работникам лица, осуществляющим обеспечение образовательной деятельности, в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) и выплачивается ежемесячно.

5.5.1. Размер надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается при стаже:

- до 5 лет включительно – 5 % к окладу (ставке);
- от 5 до 10 лет включительно – 10 % к окладу (ставке);
- от 10 до 15 лет включительно – 15 % к окладу (ставке);
- свыше 15 лет – 20 % к окладу (ставке).

5.6. В стаж засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на соответствующих должностях (профессиях).

5.6.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются: время фактической работы в данном учреждении; время работы в учреждениях образования; время работы в органах местного самоуправления, государственной власти; время фактической военной, правоохранительной службы СССР, РФ; время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу; время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

5.6.2. Периоды работы, включаемые (засчитываемые) в стаж для установления этой надбавки, определяются в порядке, предусмотренном подпунктом 5.5.2 настоящего Положения.

5.5.3. Стаж при приёме на работу для выплаты надбавки за выслугу лет, непрерывный стаж работы определяется комиссией лица по установлению трудового стажа.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет, непрерывный стаж работы к окладу (ставке) выплачивается с момента возникновения права на установление или изменение размера этой надбавки. Приказ (распоряжение) руководителя лица об установлении надбавки за выслугу лет оформляется не позднее трёх рабочих дней со дня принятия решения комиссией по определению стажа работы, дающего право на выплату надбавки за выслугу лет, непрерывный стаж работы.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя и кадровую службу лица.

5.6. **Премия** устанавливается в процентном выражении к окладу (ставке) приказом (распоряжением) по итогам работы за календарный (месяц, квартал, год) и выплачивается одновременно.

Премия по итогам работы (далее – премия) является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед учреждением. Максимальным размером премия не ограничена.

5.6.1. При установлении премии учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение обязанностей сверхустановленной должностной инструкцией;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- высокая результативность работы;
- надлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителя;
- соблюдение требований трудового распорядка.
- личный вклад в успешное выполнение задач, стоящих перед лицеем.

5.6.2. Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчётного для установления премии, премия за соответствующий период выплачивается за фактически отработанное время и с учётом личного вклада работника в результаты деятельности учреждения. Работники, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в расчётный период для начисления премий.

5.6.3. Не подлежат премированию работники, имевшие дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется премия.

5.7. Начисления выплат стимулирующего характера производится на оклады (ставки) заработной платы работников по соответствующим ПКГ, без учёта повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера).

5.8. Наименования, размеры, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия получения стимулирующих выплат в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

## **VI. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

При наличии экономии по фонду оплаты труда в части субсидий городского бюджета, средств, приносящей доходы деятельности может выплачиваться единовременная материальная помощь в фиксированном размере.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления:

- при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации;
- несчастном случае, краже, пожаре, тяжёлом материальном положении или заболевании работника;
- тяжёлом заболевании или смерти близкого родственника работника;
- рождении ребёнка;
- вступлении в брак;
- к юбилейным, праздничным датам;
- в связи с присуждением почётных званий;
- с награждением государственными и ведомственными наградами;
- выходом на пенсию и других случаях.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается его близким родственникам.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом (распоряжением), в котором указывается основание для выплаты и размеры в рублях.

Материальная помощь является выплатой социального характера, не относится к оплате труда, не учитывается для расчёта среднего заработка.

## **VII. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

7.1. Фонд оплаты труда работников лицея формируется исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке лицеем из городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, исходя из штатной численности работников лицея, утверждённой в соответствии с установленным порядком, и выплат,

установленных в соответствии с положением об оплате труда. Фонд оплаты труда на год определяется исходя из количества должностей, предусмотренных штатным расписанием лица, и размеров должностных окладов (окладов), ставок по каждой должности, профессии, фонда компенсационных выплат и фонда выплат стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала должна составлять не более 40 %.

7.2. Расчёт годового фонда оплаты труда составляет лицей в установленном порядке и сроки.

В расчёт годового фонда оплаты труда не включаются суммы на доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Эти доплаты осуществляются за счёт экономии годового фонда оплаты труда.

7.3. Представленный лицеем на утверждение расчёт годового фонда оплаты труда проверяется соответствующим главным распорядителем средств городского бюджета и может быть уменьшен (увеличен) в зависимости от доведённых ему лимитов бюджетных обязательств.

7.4. Годовой фонд оплаты труда лица утверждается (изменяется) соответствующим главным распорядителем средств городского бюджета.

7.5. Годовой фонд оплаты труда лица не может быть уменьшен при проведении мероприятий по оптимизации и сокращению численности или штата работников, проводимых в инициативном порядке непосредственно директором лица.

7.6. Директор лица утверждает штатное расписание в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

7.7. Директор лица при необходимости вправе перераспределять средства годового фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными положением об оплате труда, и не использованные в течение расчётного периода (месяц, квартал, год) на выплату должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, с учётом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.8. Директор лица организует учёт использования годового фонда оплаты труда.

7.9. Должностные лица, допустившие перерасход или незаконное расходование годового фонда оплаты труда, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Контроль за правильностью определения и использования годового фонда оплаты осуществляется соответствующим главным распорядителем средств городского бюджета, а также при проведении ревизий и проверок вопросов финансовой и хозяйственной деятельности лица.

**Размеры должностных окладов (окладов), ставок работников муниципальных учреждений образования города Тынды <sup>1</sup>**

Квалификационные уровни	Наименование профессиональных квалификационных групп, должностей (профессий), отнесенных к соответствующим квалификационным уровням	Размеры должностных окладов (окладов) ставок в рублях
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих</b> (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н)		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; гардеробщик; грузчик; кладовщик; швея; кастелянша; дворник; кухонный рабочий; машинист по стирке белья; подсобный рабочий	2907
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
1	Водитель автомобиля (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритной длиной 7-12 метров)	2605,3
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2908,3
2	Слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; столяр; электрогазосварщик	2683,6
<b>Общепрофессиональные должности служащих</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н)		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1	Делопроизводитель; секретарь; секретарь – машинистка; машинистка	2907
	Кассир	2367,3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
1	Лаборант; диспетчер; инспектор по кадрам; техник; Библиотекарь: без квалификационной категории	2604 2977,8 3174
	при наличии II квалификационной категории	3438,5
	при наличии I квалификационной категории	3438,5
2	Заведующий хозяйством	2907

3	Шеф-повар	3280,8
4	Механик, мастер участка: без категории	3272,2
	II категории	3816,1
	I категории	4332,6
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1	Бухгалтер; документовед; бухгалтер-ревизор	2573,7
	Инженер-программист; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	2856
2	<b>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория</b>	
	Специалисты II категории:	
	Бухгалтер; документовед; бухгалтер-ревизор	3139,3
3	Инженер-программист; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	3448
	<b>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</b>	
3	Специалисты I категории:	
	Бухгалтер; документовед; бухгалтер-ревизор; инженер-программист; психолог; социолог; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	3787,3
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» Экономист; бухгалтер; бухгалтер-ревизор;	4550,8
5	Заместитель главного бухгалтера	5710,8
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		
1	Начальник отдела: технического, экономического, хозяйственного, кадров:	
	IV группы по оплате труда руководителей	4550,8
	III группы по оплате труда руководителей	4918,8
	II группы по оплате труда руководителей	5315,4
	I группы по оплате труда руководителей	5710,8
	Руководитель группы учета; начальник отдела	5315,4
* За исключением случаев, когда должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «Главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.		

<b>Должности работников образования</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н)		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
1	Вожатый	2506
2	Помощник воспитателя	2809
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1	Младший воспитатель	2928,2
2	Диспетчер образовательного учреждения	2604
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников<sup>2</sup></b>		
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	 3892,8 4656,3 5024,3 5421
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	 3892,8 5024,3 5421 5816,3
3	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог без квалификационной категории: при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	 4261 5024,3 5421 5816,3
	Методист: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	 3892,8 5024,3 5421 5816,3
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); старший методист: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	 4261 5024,3 5421 5816,3
4	Преподаватель, старший воспитатель: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории	 4261 5024,3 5421 5816,3
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную	

	<p>программу и образовательную программу дополнительного образования детей при наличии I квалификационной категории, в учреждениях, отнесенных к:</p> <p>IV группы по оплате труда руководителей 6050,7 III группы по оплате труда руководителей 6723 II группы по оплате труда руководителей 7470 I группы по оплате труда руководителей 8300</p> <p>при наличии высшей квалификационной категории, в учреждениях, отнесенных к:</p> <p>IV группы по оплате труда руководителей 6723 III группы по оплате труда руководителей 7470 II группы по оплате труда руководителей 8300 I группы по оплате труда руководителей 8964</p>	
<b>Должности работников культуры, искусства и кинематографии</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570)		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</b>		
1	<p>Заведующий библиотекой:</p> <p>IV группы по оплате труда руководителей 4986 III группы по оплате труда руководителей 4986 II группы по оплате труда руководителей 5382 I группы по оплате труда руководителей 5819</p>	

Примечание: <sup>1</sup> Размеры должностных окладов (окладов), ставок рассчитаны, исходя из полностью отработанной в календарном месяце нормы рабочего времени (установленной правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством) и выполненной нормы труда.

<sup>2</sup> общеобразовательных учреждений.

### Показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей и специалистов

1. К объёмным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объём деятельности при определении группы по оплате труда руководителей и специалистов оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в учреждении	из расчета на каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проект-ной) наполняемости по классам (группам) или по количеству учащихся в учреждении	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня		до 20
5.	Наличие учебно-консультационного пункта, интерната, общежития при учреждении	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек; от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
6.	Наличие учащихся с полным гособеспечением в учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна других спортивных сооружений	за каждый вид	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие:		до 3,

	- автотранспортных средств и др.самоходной техники на балансе учреждения; - другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	но не более 20 до 20
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	-находящихся на балансе учреждения - в других случаях	до 30 до 15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га. А при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений и жилых помещений	за каждый вид	до 20
14.	Наличие учащихся в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
15.	При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящей таблице, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения	за каждый дополнительный показатель	до 20

3. Образовательные учреждения относятся к I-й, II-й, III-й или IV-й группам по оплате труда руководителей, специалистов по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности:

- 1 группа - (500 и свыше баллов)
- 2 группа - (до 500 баллов)
- 3 группа - (до 350 баллов)
- 4 группа - (до 200 баллов).

4. Группа по оплате труда руководителей, специалистов определяется главным распорядителем бюджетных средств ежегодно на основании статистических и других официальных документов, представляемых руководителями учреждений, подтверждающих наличие указанных показателей работы. Для вновь открываемых учреждений группы по оплате труда руководителей, специалистов устанавливаются исходя из проектных показателей.

**Перечень  
должностей (профессий) работников учреждений образования, относимых к основному  
персоналу, административно-управленческому персоналу**

**I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу по  
виду экономической деятельности «Образование»**

1. Воспитатель
2. Преподаватель
3. Учитель
4. Педагог дополнительного образования

**II. Перечень должностей (профессий) работников учреждений образования, относимых  
к административно-управленческому персоналу**

Директор, начальник, заведующий; заместитель директора, начальника, заведующего;  
главный бухгалтер; заместитель главного бухгалтера; заведующий хозяйством; заведующий  
(руководитель) кабинета, сектора; начальник отдела.