Утверждано на педагогическом совете
Дата 23.09.14
Директор МАОУ Лицей «Ступени»
_____Н.А.Тюрина
Пр. 1 от 23.09.14.

Согласовано
Председатель трудового коллектива
_____О.В. Корякина
Пр. 1 от 23.09.2014.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения МАОУ лицей «Ступени» г. Хабаровска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ лицей «Ступени» (далее Положение), разработано в соответствии с постановлением Мэра города от 9.02.2009 № 404 «О введении в муниципальных общеобразовательных учреждениях; специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья; образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа; оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, новой системы оплаты труда работников».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАОУ лицей «Ступени», финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета.

1.3. Фонд оплаты труда работников МАОУ лицей «Ступени» формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат),выплачиваемой на основе ЕТС при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.6. Заработная плата работника муниципального автономного образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда работников МАОУ лицей «Ступени»

устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, нормативными правовыми актами мэра города Хабаровска, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Оплата труда работников лицея

2.1. **Оплата труда работников МОУ лицей «Ступени» включает в себя:**

- минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы,
- повышающие коэффициенты к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы,
- компенсационные выплаты,
- стимулирующие выплаты.

2.1.1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Ставка заработной платы –денежная сумма, выплачиваемая работнику за трудовые услуги, оказанные им в течение определенного периода (часа, месяца), являющаяся основой для оплаты труда за почасовую педагогическую нагрузку.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее ПКГ) согласно постановлению мэра города Хабаровска от 09.02.2009 № 404.

2.1.3. К установленным окладам (должностным окладам),ставкам заработной платы работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могу быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звание «заслуженный», «народный»;
- по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, классе;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту -0,35.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента РФ о присвоении почетного звания.

2.1.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплаты по повышающим коэффициентам выплаты устанавливается по каждому основанию.

2.1.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливаемых работникам муниципального автономного образовательного учреждения, приведены в приложении № 1 к Положению.

2.1.6. Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, классе, устанавливаемых работникам муниципального автономного образовательного учреждения, приведены в приложении № 2 к Положению.

2.1.7. Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),ставке заработной платы по занимаемой должности, устанавливаемых работникам муниципального автономного образовательного учреждения, приведены в приложении № 3 к Положению.

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается комиссией по премированию персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы. Размер персонального

повышающего коэффициента до 2,0.

2.1.9. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.10. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.2. Оплата труда педагогических работников.

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа (далее ПКГ) должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня:

1-й квалификационный уровень;

2-й квалификационный уровень;

3-й квалификационный уровень;

4-й квалификационный уровень.

2.2.2. Размеры ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников установлены постановлением мэра города 09.02.2009 №404(в редакции постановления администрации города Хабаровска от 31.10.2013 №4270).

2.2.3. К установленным ставкам заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звание «заслуженный», «народный»;
- по занимаемой должности;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, классе;
- персональный повышающий коэффициент.

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников».

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

2.2.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Лицей «Ступени» устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала подразделяются на два профессиональных квалификационных уровня:

1-й уровень;

2-й уровень.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня подразделяются на два квалификационных уровня:

1-й квалификационный уровень;

2-й квалификационный уровень.

2.3.2. Размеры окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены постановлением мэра города Хабаровска от 09.02.2009 №404 (в редакции постановления администрации города Хабаровска от 31.10.2013 № 4270).

2.3.3. К установленным ставкам заработной платы по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах фонда оплаты труда, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в группе, классе;
- персональный повышающий коэффициент.

2.4. Оплата труда руководителей структурных подразделений.

2.4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на три квалификационных уровня:

1-й квалификационный уровень;
2-й квалификационный уровень;
3-й квалификационный уровень.

2.4.2. Размеры ставок заработной платы по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений установлены постановлением мэра города от 09.02.2009№404 (в редакции администрации города Хабаровска от 31.10.2013 №4270).

2.4.3. К установленным ставкам заработной платы по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах фонда оплаты труда, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, классе;
- персональный повышающий коэффициент;
- за квалификационную категорию , наличие ученой степени, звание «заслуженный», «народный».

1.5. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.1 – 2.4)

2.5.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» подразделяется на два квалификационных уровня:

- 1-й квалификационный уровень;
- 2-й квалификационный уровень.

В профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» из пяти квалификационных уровней в образовательных учреждениях применяются должности:

- 1-го квалификационного уровня;
- 2-го квалификационного уровня;
- 3-го квалификационного уровня.

В профессиональной квалификационной группе « Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» из пять квалификационных уровней в

образовательных учреждениях применяются должности :

- 1-го квалификационного уровня.

В профессиональной квалификационной группе « Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» из трех квалификационных уровней в образовательных учреждениях применяются должности :

- 3-го квалификационного уровня.

2.5.2. Размеры ставок заработной платы по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.1. – 2.1.) установлены постановлением мэра города Хабаровска от 09.02.2009 № 404 (в редакции постановления администрации города Хабаровска от 31.10.2013 № 4270).

2.5.3. К установленным ставкам заработной платы по группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах фонда оплаты труда, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в отдельном учреждение, отделении, группе, классе;
- персональный повышающий коэффициент.

2.6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.6.1. Общеотраслевые профессии рабочих подразделяются на две профессиональные квалификационные группы.

Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» подразделяется на два квалификационных уровня:

- 1-й квалификационный уровень;
- 2-й квалификационный уровень.

В профессиональной квалификационной группе « Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» из четырех квалификационных уровней в образовательных учреждениях применяются должности:

- 1-го квалификационного уровня;
- 2-го квалификационного уровня;
- 3-го квалификационного уровня.

2.6.2. Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением мэра города Хабаровска от 09.02.2009 № 404 (в редакции постановления администрации города Хабаровска от 31.10.2013 № 4270).

2.6.3. К установленным ставкам заработной платы по группам общеотраслевых профессий рабочих на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах фонда оплаты труда, с учетом обеспечения финансовыми средствами, устанавливаются

повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- за специфику работы в группе, классе;
- персональный повышающий коэффициент.

2.8. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя.

2.8.1. Заработная плата руководителя лицея, заместителей руководителя состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.8.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем (управлением образования администрации города Хабаровска). Отнесение учреждений образования к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей (приложение №4 к настоящему Положению).

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

2.8.6. К установленным должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за квалификацию, за звание «заслуженный», «народный» в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению;
- за специфику работы в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению;
- персональный коэффициент.

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

2.8.8. Компенсационные выплаты устанавливаются для руководителя, его заместителей учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.8.9. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается управлением образования в кратности от 1 до 8.

2.8.10. Заместителям руководителя учреждения стимулирующие выплат устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.Порядок и условия установления компенсационных выплат.

3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу не входящую в должностные обязанности (за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.).

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока),установленные в процентном отношении применяются к окладу (должностному окладу), минимальным окладам (минимальным должностным окладам) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. К заработной плате работников МАОУ лицей «Ступени» выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30%;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.1. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий

(должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, классное руководство и др., устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время составляет 35%. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.5.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

Размер доплат составляет :

Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада(должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы- двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

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

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников МАОУ лицей «Ступени» к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления локальными нормативными актами.

4.3. К стимулирующим выплатам в МАОУ лицей «Ступени» относятся следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющих оценить результативность и качество работы, разработанными руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в МАОУ лицей «Ступени» устанавливается в соответствии с Порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях (приложение №6 к настоящему Положению). Надбавка за непрерывный стаж работы в МАОУ лицей «Ступени» №9 начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), минимальному окладу (минимальному должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. Штатное расписание гимназии ежегодно утверждается директором.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам лицея может быть оказана материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Положением о выплате материальной помощи, локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки.

5.3.В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ лицей «Ступени»

КОЭФФИЦИЕНТ ЗА КВАЛИФИКАЦИЮ, ЗВАНИЯ «ЗАСЛУЖЕННЫЙ УЧИТЕЛЬ», «НАРОДНЫЙ УЧИТЕЛЬ»

Показатели квалификации	Размер повышающего коэффициента	
	Для педагогических работников	Для руководящих работников
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Вторая квалификационная категория	0,10	-
Звание: «Заслуженный учитель», «Народный учитель»	0,20	0,10
Ученая степень «кандидат наук», «доктора наук».	0,10	0,10
Молодой специалист	0,35	

Приложение № 2
к Положению
об оплате
труда работников
МАОУ лицей «Ступени»

КОЭФФИЦИЕНТЫ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в коррекционных классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: - педагогическим работникам	0,2
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
Муниципального автономного
общеобразовательного
учреждения лицей «Ступени»

КОЭФФИЦИЕНТ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

№ п/п	Показатели	Размер повышающего коэффициента по группам работников	
		Педагогический персонал	Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал
1	Стаж от 0 до 3 лет		0
2	Стаж от 3 до 5 лет	0,05	0,05
3	Стаж от 5 до 10 лет		0,08
4	Стаж от 10 до 20 лет		0,12
5	Стаж более 20 лет		0,15

Коэффициент по занимаемой должности применяется при отсутствии квалификационной категории

Приложение № 4
К Положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
лицей «Ступени»

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1.Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности общеобразовательных учреждений относятся показателя, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
Объем деятельности образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в образовательном учреждении	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2	Количество работников в образовательном учреждении	-за каждого работника -дополнительно за каждого работника имеющего: Первую квалификационную категорию, Высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3	Наличие групп продленного дня		До 20
4	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый вид	До 15
6	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-воспитательного центра; столовой	За каждый вид	До 15
7	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих	За каждого обучающегося	0,5

	бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на их базе		
8	Наличие в образовательном учреждении (классах,группах) общего количества обучающихся со специальными потребностями охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития	За каждого обучающегося	1

Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных по основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относиться по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1	Школы и другие общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей.

2.1.Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2.При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, 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 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения.

2.4.При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение №5
К Положению
Об оплате труда работников
МАОУ лицей «Ступени»

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2. Порядок и условия выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях

2.1. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении производится дифференцировано в зависимости от периода непрерывной работы в учреждении, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

2.1.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

До 3 лет – до 10%;

От 3 до 5 лет – до 20%;

От 5 до 10 лет – до 30%;

Свыше 10 лет – до 35%.

2.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1-4-х классов) при стаже непрерывной работы:

До 2 лет - до 15%;

От 2 до 5 лет – до 20 %;

От 5 до 10 лет – до 25%;

Свыше 10 лет – до 35%.

2.1.3. Учителям 1-4 классов при стаже непрерывной работы:

До 5 лет – до 20%;

Свыше 5 лет – до 35%.

2.1.4. Другим работникам образовательных учреждений при стаже непрерывной работы:

До 5 лет – до 10%;

От 5 до 10 лет – до 15%;

От 10 до 15 лет – до 20%;

Свыше 15 лет – до 30%.

2.1.5. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях:

2.2.1. Для выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в образовательном учреждении. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5,6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года №94 (с изменениями и дополнениями).

2.2.2. В стаж непрерывной работы , кроме того включаются:

- время учебы на курсах повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижении им возраста 3 лет.

2.2.3. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы из одного образовательного учреждения на работу в другое образовательное учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

2.2.4. При увольнении из образовательного учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

При увольнении по уважительной причине стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии поступления на работу в образовательное учреждение после увольнения.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

-перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления на работу или для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

- болезни, препятствующие продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидам I группы;

- избрания на должности , замещаемые по конкурсу.

2.2.5. Стаж непрерывной работы в образовательном учреждении сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям, после увольнения по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

2.2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно мед.заключению).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных учреждений системы образования, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

2.2.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за продолжительность, сохраняется пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от продолжительности перерыва в работе, при условии поступления на работу в образовательное учреждение после выхода на пенсию.

2.2.8. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерям, имеющими детей (в том числе усыновленных и находящихся под опекой и попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.2.9. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа;

- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством РФ предусмотрено увольнение с работы.

2.2.11. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

2.3. Порядок установления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

2.3.2. Основным документом для определения непрерывного стажа работы в образовательных учреждениях, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении, является трудовая книжка.

2.4. Порядок начисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях.

2.4.1. Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается по основному месту работы.

2.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

2.4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях учитывается во всех случаях исчисления заработной платы.

2.4.4. . Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных

учреждениях выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

2.4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

2.5. Порядок осуществления контроля и ответственность, за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении.

2.5.1. Ответственность за своевременное изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы у работников образования возлагается на руководителя образовательного учреждения.

2.5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством РФ порядке.