|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель ППО  МОБУ лицея № 7  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Губская  **«\_28\_»\_08\_\_ 2015\_\_год** | **УТВЕРЖДАЮ**  **Директор МОБУ лицея № 7**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Земляненко**  **«\_28\_\_»\_\_08\_\_\_ 2015\_\_год** |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МОБУ ЛИЦЕЯ №7

Таганрог

**1.Общие положения.**

* 1. Настоящее положение в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, регулирует порядок оплаты труда работников МОБУ лицея №7 (далее - работники).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 158 Бюджетного кодекса РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановлением Администрации г.Таганрога от 05.02.2013 № 305 «О системе оплате труда работников муниципальных учреждений города Таганрога», Постановлением Администрации города Таганрога от 10.06.2015 № 1747 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 05.02.2013 № 305 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Таганрога».

* 1. Положение включает в себя:
* размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников;
* условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

1.5. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.7. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются согласно ***разделу 2*** настоящего Положения.

1.8.  Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются согласно ***разделу 3*** настоящего Положения.

1.9. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен ***разделом 4*** настоящего Положения.

1.10. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены ***в разделе 5*** настоящего Положения.

1.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МОБУ лицея №7 приведены ***в разделе 6*** настоящего Положения.

1.12. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МОБУ лицея №7 за счет средств областного бюджета, муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников МОБУ лицея №7 формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.13. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**2.Размеры должностных окладов и ставок заработной платы.**

2.1. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются согласно Постановлению Администрации г.Таганрога от 05.02.2013 № 305 «О системе оплате труда работников муниципальных учреждений города Таганрога».

2.2. Размер должностного оклада заместителей руководителей устанавливаются на 10-20  процентов ниже размеров должностных окладов руководителей.

2.3. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

2.4. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются согласно Приложению 4 Постановления Администрации г.Таганрога от 05.02.2013 № 305 «О системе оплате труда работников муниципальных учреждений города Таганрога».

2.5. Размеры должностных окладов педагогических должностей устанавливаются согласно разделу 2 Приложения 7 Постановления Администрации г.Таганрога от 05.02.2013 № 305 «О системе оплате труда работников муниципальных учреждений города Таганрога».

**3. Выплаты компенсационного характера.**

3.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в учреждении работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

3.3.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Категории работников и видов работ | Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в процентах |
| 1 | За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:  руководителям в общеобразовательных школах;  педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) | 15 - 20 |
| 2 | За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам | 20 |
| 3 | За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых:  педагогическим работникам | 20 |

3.3.3. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплат в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.4. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующем порядке:

3.4.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет часовой ставки заработной платы производится путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.2.  Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится в следующих размерах:

| №  п/п | Категории работников и видов работ | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
| --- | --- | --- |
| 1 | Учителя, преподаватели - за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов  5-11-х классов | до 20  до 25 |
| 2 | Учителя 1-4-х классов - за проверку тетрадей | 15 |
| 3 | Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе  математике  иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию (информатике), ОБЖ | до 20  до 15  до 10 |
| 4 | Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах | до 15 |
| 5 | Педагогические работники - за заведование учебными мастерскими | до 25 |
| 6. | Работники образовательных учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:  руководитель комиссии;  секретарь комиссии  Работники образовательных учреждений – за работу:  в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях  работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | до 20  до 15  10  15 |
| 7 | Педагогические работники - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19  от 20 до 29  от 30 и более | до 30  до 60  до 100 |
| 8 | Педагогические работники - за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, имеющих:  6-12 классов  13-29 классов  30 и более классов | до 20  до 30  до 50 |
| 9 | Учителя, преподаватели и другие работники - за ведение делопроизводства | до 20 |
| 10 | Работники образовательных организаций, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря)*,* при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы | до 25 |
| Работники образовательных организаций, в том числе библиотекари:  за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников  за работу с архивом общеобразовательной организации | до 25  до 25 |
| 11 | Работники, ответственные за организацию питания в школе | до 15 |
| 12 | Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями | до 10 |

3.4.3. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается.

3.4.4. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей педагогической должности (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5 – 11-х (12 - х) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3.4.5. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном таблицей подпункта 3.4.2 в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях с наполняемостью 25 человек. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3.5. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, и ставкам заработной платы – 20 процентов.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления, указанным в ***приложении №1*** к настоящему приложению, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

4.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам за высокие результаты работы:

| №  п/п | Перечень учреждений | Категория работников, которым устанавливается повышающий коэффициент | Размер коэффициента |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Общеобразовательные организации, реализующие образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) | Руководители муниципальных учреждений (структурных подразделений), заместители руководителей из числа педагогических работников, педагогические работники | 0,15 |

Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений (за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

4.4. Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются заместителям руководителей, организация работы по реализации образовательных программ с углубленным и (или) профильным обучением которых относится к основным должностным обязанностям. Размер повышающего коэффициента по трудовому договору не может превышать 0,15 должностного оклада руководителя или заместителя руководителя независимо от количества предметных областей углубленного и профильного обучения.

4.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

* повышающий коэффициент за квалификацию согласно пункту 4.6 настоящего раздела;
* надбавка за результативность и качество работы согласно пункту 4.7 настоящего раздела;
* персональный повышающий коэффициент согласно пункту 1 приложения 3 к настоящему постановлению;
* надбавка за качество выполняемых работ работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание; согласно пункту 6 приложения 3 к настоящему постановлению.

4.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

4.6.1. Работникам при наличии:

второй квалификационной категории – 0,07;

первой квалификационной категории – 0,15;

высшей квалификационной категории – 0,30.

4.6.2. Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

4.6.3. Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»*.*

4.7. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программы общего образования.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главными распорядителями средств бюджета.

4.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ (за исключением надбавки, указанной в пункте 4.7. настоящего раздела) устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

4.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего стажа работы в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет – 0,30 .

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стажа работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.10. Средства на стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.11. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится МОБУ лицей №7.

4.12. Бюджетные и автономные учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 7 ***приложения №2*** к настоящему положению, в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

**5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

5.1. Устанавливается следующий порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений

5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

5.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

5.1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.2. Устанавливается следующий порядок и условия применения почасовой оплаты труда педагогических работников:

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

часы педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшей не свыше двух месяцев.

Размер оплаты одного часа указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории, на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификацию.

**6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда установлена 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 о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

6.4. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

6.5. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Управлением образования г. Таганрога, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования г. Таганрога.

6.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на один должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

**7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Из фонда оплаты труда молодым специалистам – педагогическим работникам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования соответствующего профиля, имеющим стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях до одного года, устанавливается ежемесячная доплата в размере 2000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется без учета фактически отработанного рабочего времени. Начисление ежемесячной доплаты молодым специалистам осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда.

Порядок назначения и выплаты ежемесячной доплаты молодым специалистам определяется в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях, предоставляемых молодым специалистам, трудоустроенным в муниципальные образовательные учреждения, подведомственные Управлению образования г. Таганрога.

7.2. Директору, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность  (человек) | Предельная кратность |
| 50,0 и менее | До 3,0 |
| 50,0 - 100,0 | До 4,0 |
| 100,0 - 150,0 | До 5,0 |
| Свыше 150,0 | До 6,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается Управлением образования г. Таганрога. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению Управления образования г. Таганрога руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность города Таганрога, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

работников МОБУ лицея №7

от «\_28\_» \_\_\_\_\_08\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**выплат стимулирующего характера и порядок**

**их установления**

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

работников МОБУ лицея №7

от «\_28\_» \_\_\_\_\_08\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

**Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки**

**компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые**

**по единому порядку**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам

(ставкам заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами, в следующем порядке:

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

(ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителю бюджетного муниципального учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки качества и количества предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг населению с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – руководителем органа Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с руководителем органа Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

(ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего

коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.7. Установление персонального повышающего коэффициента работникам МОБУ лицея №7 решает следующие задачи:

- повышение объективности оценки профессиональной деятельности каждого работника;

- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

- повышение качества результатов работы работников;

- поощрение за выполненную работу, высокое качество подготовки и проведения мероприятий;

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

- поддержка работников выполняющих сложные и важные работы.

1.8. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии деятельности | Размер  коэффициента | Показатели деятельности | должность |
| Сложность, важность выполняемой работы | До 1,0 | Разработка новых программ, положений, подготовка статистических материалов | Административный персонал, педагогический персонал |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | Административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал |
| Работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и группах риска | Педагогический персонал |
| Осуществление трудовых обязанностей в режиме повышенной интенсивности труда, в режиме шестидневной рабочей недели, двухсменных учебных занятий | Административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал. |
|  |  | Осуществление трудовых обязанностей в режиме повышенной интенсивности труда | Административный персонал |
|  |  | Оперативность и качество взаимодействия с различными органами муниципального, регионального и федерального уровней | Административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал. |
| Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | До 1,0 | Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей | Административный персонал,педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал |
| Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника | Административный персонал,педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал |
| Применение в работе современных форм и методов организации труда | Административный персонал, педагогический персонал |
| Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности | Административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, |
| Качественное ведение текущей документации | Административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, |
|  |  | Соблюдение требований охраны труда, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды | Административный персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал |

2. Устанавливаются следующие выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующем порядке:

3.1. В размере не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2. В размере не менее одинарной часовой ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если

работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

3.3. В размере не менее двойной часовой ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме занимающих штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями), которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующем порядке:

6.1. При наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должностям – до 30 процентов должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается после присуждения ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

6.2. При наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должностям – до 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается после присуждения ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома

6.3. При наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемым должностям, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.4. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, в следующем порядке:

7.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с положением о премировании учреждения, утвержденным руководителем органа Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании учреждения.

7.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

7.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых руководителями структурных подразделений Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

7.5. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги.

7.6. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.7. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере одного процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – руководитель органа Администрации города Таганрога, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.