**Муниципальное автономное образовательное учреждение города Костромы «Лицей №20»**

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателяДиректор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Полякова « 26 »декабря 2011г. | Представитель работниковПредседатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Н.Шиц« 26 » декабря 2011г. |

 Приложение 2 к

 Коллективному

 договору на 2012-2014год

 **Положение**

 **Об оплате труда работников.**

 **1.Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном ,региональном и муниципальном уровнях систем оплаты труда работников организаций финансируемых из соответствующих бюджетов на 2012 год, утвержденными решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2007года Протокол №9, устанавливает порядок и условия оплаты труда работников лицея №20 города Костромы.

Система оплаты труда работников Лицея №20 города Костромы, подведомственного управлению образования Администрации города Костромы, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профкомом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами Костромской области и Положением, устанавливающим систему оплаты труда.

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда(трудовые обязанности) , в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсирующего характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работником.

 **2.Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б)единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в)государственных гарантий по оплате труда

г)базовых окладов (базовых должностных окладов),базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д)окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

е)перечня выплат компенсационного характера;

ж)перечня выплат стимулирующего характера;

з)рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и)профсоюзного комитета

2.2.Размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной

платы по профессиональным квалификационным группам (далее базовый оклад) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение1 к настоящим правилам).

2.3.Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее должностной оклад)работника устанавливается директором лицея на уровне величины базового оклада , умноженного на соответствующий коэффициент по должности(Кд).

2.4.Коэффициет по должности (Кд) устанавливается работникам лицея в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы согласно приложения 1 к настоящим Правилам.

2.5. С учетом труда работникам лицея устанавливаются выплаты компенсирующего характера

2.6.Выплаты компенсирующего характера устанавливаются в виде коэффициентов к окладам (должностным окладам )работников лицея по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с Перечнем выплат компенсирующего характера лицея (приложение 2 к настоящим правилам) или в абсолютном размере.

2.7.Работникам лицея с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера ,согласно Перечню стимулирующих выплат лицея(приложение 3 к настоящим Правилам)

2.8.Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника , так и в абсолютном размере.

2.9. выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам лицея устанавливаются коллективным договором, соглашениями ,локальными нормативными актами по согласованию с профкомом.

2.10. Расчет месячной заработной платы работника лицея осуществляется по следующей формуле :

З=ДО+∑ КВ +∑СВ, где

З- месячная заработная плата,

ДО – должностной оклад,

∑КВ – сумма компенсирующих выплат,

∑СВ – сумма стимулирующих выплат.

2.11.Окдад (должностной оклад )работника лицея определяется по следующей формуле:

ДО=БО х Кд, где:

БО – базовый оклад,

Кд – коэффициент по должности.

2.12. директор лицея ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки согласно Постановления

**3. Порядок и условия оплаты труда, его заместителей директора , главного бухгалтера лицея.**

3.1.Заработная плата заместителей директора , и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2.Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера лицея устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора. Конкретный размер должностного оклада заместителей директора и главного бухгалтера лицея устанавливается в трудовом договорена основании приказа директора учреждения.

3.3.Выплаты компенсирующего характера устанавливаются в виде коэффициентов к должностным окладам заместителей директора и главного бухгалтера в соответствии с Перечнем выплат компенсирующего характера лицея (приложение 2 к настоящим правилам) или в абсолютном размере.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде коэффициентов к должностным окладам заместителей директора и главного бухгалтера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера лицея (приложение 3 к настоящим правилам) или в абсолютном размере.

3.5.Правила установления размеров и условий оплаты труда директора лицея при заключении с ним трудового договор устанавливается Постановлением Главы города Костромы.

 **4. Другие вопросы оплаты труда.**

4.1.Почасоваяоплата труда педагогических работников лицея применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более 2-х месяцев.

б) за часы, выполненные учителями, сверх объема, установленного им при тарификации, при работе с детьми ,находящимися на длительном лечении в больнице.

в)за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов),привлекаемых для педагогической работы в лицее.

г) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении ( в одном или нескольких )свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов( Ккв) и( Кз), за установленную норму часов педагогического труда в неделю на среднемесячное количество часов , установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной )учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2 .Директор лицея в пределах фонда оплаты труда лицея, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников лицея, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

а) для профессоров ,докторов наук-до 0,20;

б) для доцентов, кандидатов наук- до 0,15

в) для преподавателей не имеющих степени –до 0,10

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе (общеотраслевые профессии рабочих первого уровня).

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный года исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Костромы, средств поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. средства на оплату труда , формируемые за счет бюджетных ассигнования бюджета города Костромы могут направляться лицеем на выплаты стимулирующего характера.

4.5.Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности направляются на выплаты стимулирующего характера.

 **5.Социальные выплаты**

Социальные выплаты (материальная помощь)производится в пределах ФОТ размерами не ограничены в следующих случаях:

а) на лечение работника (в том числе хирургическое)

б) на реабилитацию после производственной травмы

г) на лечение детей работника

д) на похороны работника

е) на улучшение жилищных условий работника

ж) на оплату обучения работника

з) на приобретение очков, слухового аппарата, протезов

и) на оплату санаторно-курортной путевки

к) на компенсацию имущественного ущерба, полученного на работе.

 **6. Выплата премий.**

6.1Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение определенных высоких качественных и количественных результатов деятельности работников лицея.

6.2.Размер премии не ограничен, определяется каждому работнику индивидуально и начисляется как в по установленному коэффициенту выплат от базового оклада так и в суммовом денежном выражении.

6.3. Премия осуществляется за фактически отработанное время.

6.4. Работник может быть премирован не более 12 раз в год

6.5.Премирование работников (получение премии) осуществляется директором на основании представления заместителя директора или руководителя структурного подразделения в чье непосредственном подчинении находится работник по согласованию с профкомом в пределах ФОТ в следующих случаях:

а) за безупречный труд (к Юбилею работника, в связи с выходом на пенсию, к праздникам)

б)за высокие показатели в работе (по итогам конкурсов, смотров, открытых занятий, пр.)

в) при получении наград, благодарственных писем не предусматривающих денежное вознаграждение.

г) за значительный вклад, внесенный в развитие лицея

д) за активную общественную деятельность, нацеленную на укрепление стабильности сообщества

е) за безвозмездную деятельность по духовно-нравственному просвещению и воспитанию детей и взрослых.

6.6.Споры возникшие при выплате премий решаются в установленном законодательством порядке.

6.8.Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам , получившим дисциплинарное взыскание.

 **7. Перечень и условия**

**выплат компенсирующего характера работникам МОУ Лицея №20**

1.Выплаты за работу в условиях , отклоняющихся от нормальных осуществляются работникам лицея со следующими ***повышающими коэффициентами*** ***от должностного оклада***:

1.1.за каждый час работы в ночное время-0,35

1.2.за работу в выходные и праздничные дни – не менее чем в двойном размере

1.3.за сверхурочную работу первые два часа- не менее чем в полуторном размере; последующие- не менее чем в двойном размере.

2.за совмещение профессий/должностей/,расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором и по соглашению сторон с учетом объема выполняемой работы – до 10 (от должностного оклада)

3.за дополнительную работу не входящую в круг основных обязанностей работника учителям и другим педагогическим работникам:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность ,предмет | КоэффициентВыплат \* | срок |
| Функции классного руководителя:1-4 классов5-11 классов | 0,1-0,30,15-0,3 | Учебныйгод |
| Проверка письменных работ:Русский язык и литература, математика(от часов),Начальная школа (от ставки)Иностранный язык, химия, физика, черчениеИстория, обществознаниеБиология, география  | До 20 чел. -0,1До 25 чел.-0,1325 и более- 0,150,10,050,08 | Учебныйгод |
| За заведование кабинетом | 0,05-0,1  | Учебный год |
| За заведование мастерскими, залами | 0,2-0,4 | Учебный год |
| За организацию ОППТ, в том числе на пришкольном участке | 0,2-0,4 | Учебный год |
| За работу в школе «Будущий первоклассник» | 0,1 | Разово за период занятий |
| За работу начальником оздоровительного лагеря | 0,3 | Летнего- 3 месяцаДругих- 1 месяц |
| За работу руководителем кружков | До 1 | Учебный год |
| За работу воспитателями | До 1 | Учебный год |
| За работу руководителем методических объединений | 0,1-0,2 | Учебный год |
| За внеклассную работу по физической культуре | До 1 | Учебный год |
| За работу в качестве лаборанта | До 1 | Учебный год |
| За работу не входящую в должностные обязанности | До 10 | Учебный год |
| за работу с архивом | 0,1-0,3 |  |
| за работу с военнообязанными | 0,2-0,5 |  |
| за ведение и учет трудовых книжек работников | 0,1-0,3 |  |
| за работу в рамках социального партнерства | 0,1-0,5 |  |
| за работу по социальному страхованию | 0,1 |  |
| за работу с пенсионным фондом | 0,4 |  |

\*выплаты могут производиться в суммовом денежном выражении, но не более расчетной суммы.

Конкретный размер выплат за дополнительные виды работ определяются рабочей группой (или комиссией), согласуется с профкомом, утверждается директором на 1 сентября ежегодно или на момент начала выполнения работы.

4.Выплаты за работу с особыми условиями труда :

4.1. педагогическим работникам лицея -0,15

4.2.учителям и другим педагогическим работникам , ведущим индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями на дому на основании медицинского заключения, выданного детям – 0,2

 **8.Перечень**

**выплат стимулирующего характера работникам МОУ Лицея №20**

1.Выплаты за интенсивность и результаты работы осуществляются в зависимости от напряженности, трудоемкости.

|  |  |
| --- | --- |
| Категория работника | надбавка |
| Заместителям директора  | до 1 |
| руководители структурных подразделений | до 1 |
| педагогические работники за организацию инновационной деятельности | 0,1-0,5 |
| призеры лицейского конкурса «Лучший кабинет» | 0,1-0,2 |
| участники лицейского конкурса «Учитель года» | 0,1-0,2 |
| Победитель лицейского конкурса «Ученик года» | 0,2-0,5 |
| Участники лицейского конкурса «Самый классный классный» | 0,1-0,2 |
| Победитель лицейского конкурса «Самый классный классный» | 0,2-0,5 |
| Участники лицейского конкурса методических разработок | 0,1-0,2 |
| Победитель лицейского конкурса методических разработок | 0,2 -0,5 |
| Победители лицейского конкурса методических объединений  | 0,1-0,2 |
| заведующей библиотекой, библиотекарю за работу с учебниками | 0,2 |
| техническим служащим за работу осенний, весенний период (сентябрь-октябрь, апрель-май), в период карантина | 0,1-1 |
| За укрепление материальной базы лицея  | 0,05 – 0,2 |
| За организацию питания учащихся  | 0,05 -0,2 |
| За высокое качество выполнения общественных поручений | 0,05-0,3 |
| За высокое качество выполнения должностных обязанностей  | 0,05 -0,2 |
| За работу с обучающимися по индивидуальным программам | До 0,3 |
| За увеличение контингента обучающихся | 0,01 за каждого обучающегося |

2.Выплаты за качество выполняемых работ

|  |  |
| --- | --- |
| За подготовку призеров муниципального и регионального этапов предметных олимпиад и конкурсов | До 1 |
| За подготовку призеров Всероссийских, международных олимпиад и конкурсов | До 1 |
| За высокое качество подготовки к ЕГЭ и ГИА | До 0,5  |
| За 100% успеваемость по предмету в течение года (текущая и итоговая успеваемость) | До 0,3 |
| За работу с детьми с девиантным поведением и семьями, состоящими на учете | До 0,2 |

3.Выплаты за стаж работы, выслугу лет для всех работников

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы |  |
| От 3 до 5 лет  | 0,03 |
| От 5 до 10 лет | 0,05 |
| От 10 -20 лет | 0,1 или по выбору педагогического работника 250 руб.  |
| Свыше 20лет | 0,15 или по выбору педагогического работника 500 руб  |
| Свыше 25лет в данном учреждении (выслуга лет ) | 0,1 |

4.Выплаты с использованием повышающих коэффициентов

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные категории | К кв |
| Вторая  | 0,08 |
| Первая | 0,18 |
| Высшая | 0,28 |

5.Выплаты за ученую степень, звание, награды

|  |  |
| --- | --- |
| Наличие звания, ученой степени | коэффициент |
| Кандидат наук, звание Заслуженный учитель  | 0,08 |
| Доктор наук | 0,15 |
| Правительственные награды | 0,1-0,3 (при наличии средств) |
| Почетный работник общего образования , грамота МО РФ  | 0,1 (при наличии средств) |

6. Выплаты молодым специалистам

|  |  |
| --- | --- |
| Молодым специалистам \* учителям и другим педагогическим работникам на первый год работы\*\*  | 0,2-0,5  |

\* Под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования и поступившее на работу по полученной специальности в течение трех месяцев со дня окончания образовательного учреждения. Молодыми специалистами считаются лица, стаж которых от нуля до трех лет с момента его первого принятия на работу.

\*\* По решению комиссии при наличии средств данная выплата может быть установлена на второй и третий годы работы

6.Персональный коэффициент (Кп)устанавливается конкретному работнику муниципального образовательного учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов

Кп рекомендуется устанавливать на определенный период не более одного года

7.Конкретный размер стимулирующих выплат определяется рабочей группой, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 1 сентября

9.Премиальные выплаты производятся по итогам работы за квартал, год, в связи с юбилеем (55л-жен., 60л.-муж.), по завершению трудовой деятельности, к праздникам при наличии средств