

**Приложение №2**  
**к Коллективному договору на 2012-2015 годы**

Администрация города Дубны Московской области  
Управление народного образования



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ГОРОДА ДУБНЫ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ,**  
**ЛИЦЕЙ № 6 ИМЕНИ АКАДЕМИКА Г.Н. ФЛЁРОВА**

(ЛИЦЕЙ №6)

141986 г. Дубна, Московская область, ул. Понтекорво, 16, тел/факс: 3-02-91, e-mail: school6@dubna.ru

**СОГЛАСОВАНО**

**Председатель Совета  
по развитию лицея**

\_\_\_\_\_ Дорофеева Н.Н.  
«19» августа 2011 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

**Директор лицея № 6**

\_\_\_\_\_ Кренделева Н. Г.  
«19» августа 2011 г.

**СОГЛАСОВАНО**

**Председатель профкома**

\_\_\_\_\_ Фефелов В.И.  
«19» августа 2011г.

**Приложение**  
**к приказу по основной деятельности**  
**№ 1.106/1 от 19.08.2011 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения**  
**г. Дубны Московской области, лицея № 6 имени академика Г.Н. Флёрова**  
**(новая редакция)**

**I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения г. Дубны Московской области, лицея № 6 имени академика Г.Н. Флёрова (далее - лицея № 6), подведомственного управлению народного образования Администрации города Дубны (далее – ГОРУНО).
- 1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Дубны Московской области от 12.07.2011. № 423-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных ГОРУНО».
- 1.3. Заработная плата работников учреждений включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 1.4. В случаях если заработная плата, устанавливаемая работникам учреждения, апробирующего Модельную методику формирования оплаты труда и стимулирования работников с учетом повышающих коэффициентов, надбавок и доплат, оказывается ниже заработной платы, исчисленной по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года на основании ставок заработной платы (должностных окладов), установленных в соответствии с настоящим Положением, а также повышений, надбавок и доплат, предусмотренных нормативными правовыми актами Московской области и города Дубны, указанным работникам,

- работающим в той же должности в данном учреждении, будет выплачиваться соответствующая разница в заработной плате.
- 1.5. Во всех случаях, касающихся оплаты труда работников учреждения, не урегулированных настоящим Положением, учреждение руководствуется нормативными правовыми актами Московской области, а в случае их отсутствия – нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок**
- 2.1. Должностные оклады руководящих работников лица № 6 устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в соответствии с таблицами №1 и № 2 Приложения № 1 к настоящему Положению.  
Расчет ставки заработной платы (должностных окладов) руководящих работников как участников апробации модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников, производится в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.
- 2.2. Группа по оплате труда руководителя определяется исходя из масштаба и сложности руководства учреждением и устанавливается в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения муниципального учреждения системы образования города Дубны Московской области, подведомственного управлению народного образования, к группам по оплате труда руководителей для установления их должностных окладов, утвержденными постановлением Администрации города Дубны Московской области от 12.07.2011. № 423-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных ГОРУНО».
- 2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников учреждения устанавливаются в соответствии с таблицами № 1, 2 Приложения № 3 к настоящему Положению.  
Расчет ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в муниципальных общеобразовательных учреждениях, являющихся участниками апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников, производится в соответствии с Приложением № 4 к настоящему положению.
- 2.4. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих учреждения, занимающих общетраслевые должности, устанавливаются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.
- 2.5. Должностные оклады врачебного и среднего медицинского персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.
- 2.6. Должностные оклады работников культуры в лицее № 6 устанавливаются в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.  
Порядок установления должностных окладов работников в пределах диапазона окладов по соответствующей должности определяется руководителем лица № 6 в соответствии с деловыми качествами работника (опыт работы, навыки, качество исполнения трудовых обязанностей, результаты труда и другое) с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.7. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих лица № 6 устанавливаются в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению.
- 2.8. Наименования должностей в штатном расписании лица № 6, должностные обязанности работников лица № 6 должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н.
- 2.9. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).
- 2.10. Присвоение работникам квалификационных категорий производится в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих

- работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, в установленном порядке.
- 2.11. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:
    - 2.11.1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада).
    - 2.11.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.
    - 2.11.3. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.
    - 2.11.4. При присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.
  - 2.12. Директор учреждения:
    - проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
    - формирует комиссию для составления тарификационных списков работников;
    - ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, следующие тарификационные списки работников:
      - Тарификационный список № 1 согласно Приложению № 13 к настоящему Положению;
      - Тарификационный список № 2 согласно Приложению № 14 к настоящему Положению для участников апробации модельной методики формирования оплаты труда и стимулирования работников.
  - 2.13. Директор лицея № 6 несет персональную ответственность за достоверность сведений в тарификационных списках работников и своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников лицея.
- 3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)**
- 3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются:
    - 3.1.1. на 10 процентов:
      - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).
    - 3.1.2. на 20 процентов:
      - работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
      - руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";
      - руководящим и педагогическим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждений, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
      - руководящим работникам учреждений, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- 3.1.3. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному (максимальному) основанию в соответствии с настоящим Положением.
- При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.
- 3.2. Педагогическим работникам учреждения за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), а также за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов (при наличии соответствующего медицинского заключения), обучающихся с использованием дистанционных образовательных технологий, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 20 процентов.
- 3.3. Педагогическим работникам лица ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 15 процентов.
- 3.4. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.
- 3.5. В случаях, когда работник занимает две и более педагогические должности и ему предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов), повышение производится по каждой должности.
- 3.6. Повышения ставок (окладов) по основаниям, предусмотренным в разделе 3 настоящего Положения, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).
- 3.7. Размеры других выплат работникам, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам в соответствии с разделом 4 настоящего положения, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

#### **4. Доплаты и надбавки**

- 4.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:
- 4.1.1. За работу в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) работникам учреждения устанавливаются доплаты в размере 35 % от тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.
- 4.1.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
  - работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;
- По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.1.3. Работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, устанавливаются доплаты:
- за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – до 12 % от тарифной ставки (оклада),
  - за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада).

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

- 4.2. Доплаты за дополнительную работу.
- 4.2.1. Лицею № 6 Администрацией города Дубны Московской области в пределах выделенных бюджетных ассигнований на основании соответствующего правового нормативного акта могут предусматриваться средства в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников лицея на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.
- Перечень, размер и порядок распределения доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются коллективным договором (соглашением) согласно Приложениям № 10 и № 11 к настоящему Положению.
- 4.2.2. Учителям физической культуры лицея № 6, непосредственно осуществляющим организацию школьных спортивных команд, подготовку и участие обучающихся в соревнованиях различного уровня, устанавливается доплата в размере 50 процентов от ставок заработной платы (должностных окладов).
- 4.2.3. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 4.2.4. При выполнении работником дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
- 4.2.5. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда по замещаемой должности.
- 4.3. Надбавки.
- 4.3.1. Работникам культуры устанавливается надбавка в следующих размерах:
- при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет – 15 процентов;
  - при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет – 25 процентов;
  - свыше 10 лет работы по специальности – 30 процентов.
- 4.3.2. Работникам культуры, имеющим почетные звания, устанавливается надбавка к должностным окладам в размере 30 процентов.
- 4.3.3. Работникам культуры, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.
- 4.4. Лицей № 6 в пределах средств экономии фонда оплаты труда, установленного на текущий финансовый год, может осуществлять единовременные выплаты на основании Положения об единовременных выплатах по согласованию с заместителем Главы Администрации по подведомственности.

## **5. Установление выплат стимулирующего характера**

- 5.1. Лицей № 6 осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности.
- 5.2. Лицею № 6, являющемуся участником апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на основании соответствующего

нормативного правового акта Администрации города Дубны Московской области могут предусматриваться средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда.

- 5.3. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера, разрабатывает и утверждает в установленном порядке положение о выплатах стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производят с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников или на основании коллективного договора.

Учреждение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

- 5.4. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

- 5.5. Руководителю учреждения виды, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются Управлением народного образования Администрации города Дубны с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю учреждения размер ежемесячных выплат стимулирующего характера на определенный период устанавливается распоряжением Администрации города Дубны Московской области.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, руководителю учреждения производят с учетом:

- результатов деятельности руководителя;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых коллективным договором;
- мнения городского комитета профсоюзов работников народного образования и науки.

Руководителю предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера его должностного оклада.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера его должностного оклада.

- 5.6. За выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения выплачивается премия в размере до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки в пределах установленного фонда оплаты труда по решению Администрации города Дубны Московской области и в порядке, установленном Администрацией города Дубны Московской области, по согласованию с Управлением экономики и планирования Администрации города Дубны Московской области и с учетом мнения представительного органа работников.
- 5.7. Положение о выплатах стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения, подведомственного Управлению народного образования Администрации города Дубны Московской области, разрабатывается Управлением народного образования Администрации города Дубны Московской области, с учетом рекомендаций, утвержденных приказом Министерства образования Московской области, и мнения городского комитета профсоюзов работников народного образования и науки.

**6. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда**

- 6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников лица № 6 применяется при оплате:
- 6.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.
- 6.1.2. За часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице сверх объема, установленного им при тарификации.
- 6.1.3. Педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении.
- 6.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.
- 6.3. 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 начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с применением следующих коэффициентов:

Категории обучающихся	Размеры коэффициентов			
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени	Демонстратор пластических поз, участвующий в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы
Обучающиеся (воспитанники), слушатели курсов и циклов дисциплин	0,078	0,058	0,039	0,0117-0,0155

- 6.3.1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно приложению

№ 9 к настоящему Положению.

- 6.3.2. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.
- 6.3.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

## **7. Порядок определения уровня образования**

- 7.1. Уровень образования работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов об образовании. Перечень учебных заведений, окончание которых дает право на установление уровня образования педагогических работников, приведен в Приложении № 17 к настоящему Положению.
- 7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.
- 7.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, логопеда (о наличии высшего дефектологического образования), педагога-психолога (о наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология").
- 7.4. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца "бакалавр", диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, ставки заработной платы (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Наличие у работников диплома государственного образца "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.
- 7.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем лица № 6 на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## **8. Порядок определения стажа педагогической работы**

- 8.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.  
В случае утраты документов о стаже работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в

нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

- 8.2. Требования к квалификации предусматривают установление ставок заработной платы (должностных окладов) в зависимости от стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (по профилю) или стажа работы в определенных должностях и учреждениях.
- 8.3. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях, в учебно-методических учреждениях, работа на должностях руководителей и специалистов органов управления образованием и другая работа в ранее установленном порядке.
- 8.3.1. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и стаж работы по специальности (по профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
  - учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
  - учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
  - педагогам дополнительного образования;
  - педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
  - педагогам-психологам;
  - методистам, инструкторам-методистам (включая старших) (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);
  - педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
  - преподавателям учреждений дополнительного образования детей культуры и искусства (в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;
  - преподавателям специальных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования;
  - дежурным по режиму (включая старших).
- 8.3.2. Исчисление стажа педагогической работы осуществляется с учетом времени работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.
- 8.4. Стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-

педагогических консультаций (комиссий) в следующем порядке:

- в стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении должностных окладов (ставок заработной платы) включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1-ю или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 Приложения № 16 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в Приложении № 15 к настоящему Положению.

## **9. Формирование фонда оплаты труда**

9.1. Лицей № 6 формирует фонд оплаты труда в пределах выделенных бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения (далее – ФОТ) состоит из базовой и стимулирующей части оплаты труда.

9.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда является гарантированной частью заработной платы, в которой учитываются все виды работ, выполняемых работниками учреждения в соответствии с тарификацией и должностными обязанностями, утвержденными директором учреждения, и включает в себя:

а) ставки заработной платы (должностные оклады) работников учреждения:

- должностные оклады руководящих работников учреждений с учетом повышений, установленных в разделе 3,
- ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников, с учетом повышений, установленных в разделе 3.

Предусматривается дополнительное количество оплачиваемых учебных часов в связи с делением класса на две подгруппы при проведении занятий по следующим предметам:

- по иностранному языку во V – XI классах
- по трудовому обучению в V – XI классах
- по физической культуре в X – XI классах
- по информатике в V – XI классах
- по информатике и ИКТ в V – XI классах
- по физике, химии (во время практических занятий).

Деление класса на две группы в общеобразовательных учреждениях производится при наполняемости класса 25 и более человек.

При наличии необходимых условий и средств возможно деление класса на две подгруппы при проведении занятий по следующим предметам:

- «иностранный язык» во II – IV классах;
- «технология» в V – XI классах.

- тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений,

б) доплаты и надбавки в соответствии с разделом 4 Положения.

9.1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает доплаты, надбавки и премии за результативность и качество труда, и иные поощрительные выплаты в соответствии с разделом 5.

9.2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется на основании количества обучающихся в данном общеобразовательном учреждении и норматива расходов стандартной стоимости педагогической услуги в муниципальных общеобразовательных учреждениях, рассчитываемой на одного обучающегося, воспитанника по основным общеобразовательным программам, по ступеням общего образования (начальная,

основная, средняя школа), по количеству обязательных часов базисного учебного плана с учетом средней стоимости часа педагогической работы согласно действующей системе оплаты труда, расчетного соотношения в фонде оплаты труда педагогического и административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, коэффициентов удорожания стоимости педагогической услуги по ступеням общего образования, видам классов в муниципальных общеобразовательных учреждениях, который установлен Законом Московской области № 111/2008-ОЗ «О финансовом обеспечении реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях в Московской области за счет средств бюджета Московской области», на соответствующий финансовый год.

- 9.3. Формирование фонда оплаты труда лица № 6 как участника апробации Модельной методики формирования системы труда и стимулирования работников: Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОУ) состоит из двух частей: базовая часть фонда оплаты труда (ФБУ) и стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФСТУ):

$$\text{ФОУ} = \text{ФБУ} + \text{ФСТУ}$$

Соотношение базовой части фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда – 85 процентов и 15 процентов соответственно.

- 9.3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФСТУ) включает в себя доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФСТУ} = \text{ФОУ} * \text{СТ},$$

где:

- ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- ФОУ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- СТ – коэффициент, определяющий величину стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, соответствует доле фонда оплаты труда, направляемой на установление выплат стимулирующего характера, и составляет не более 15% от фонда оплаты труда учреждения

Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из:

$$\text{ФСТУ} = \text{ФСТП} + \text{ФСТД} + \text{ФСТО},$$

где:

- ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- ФСТП – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

- ФСТД – стимулирующая часть фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения;

- ФСТО – стимулирующая часть фонда оплаты труда остальных работников общеобразовательного учреждения (без учета педагогических работников, непосредственно осуществляющих общеобразовательный процесс, и директора общеобразовательного учреждения).

- 9.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФСТП} = \text{ФСТУ} * \text{СП},$$

где:

- ФСТП – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

- ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- СП – коэффициент, определяющий величину стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный

процесс, в стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Значение СП определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно, но должно быть не менее 0,7 от общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

9.3.3. Объём стимулирующей части фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФСТД} = \text{ФСТУ} * \text{Д},$$

где:

- ФСТД – стимулирующая часть фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения;

- ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- Д – коэффициент, определяющий величину стимулирующей части фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения в стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Значение Д определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно, но не должно быть более 4 % от общего объема стимулирующей часть фонда оплаты труда учреждения.

Неиспользованная часть фонда выплат стимулирующего характера, предусмотренная для поощрения директора общеобразовательного учреждения, направляется в фонд выплат стимулирующего характера работников общеобразовательного учреждения.

9.3.4. Объём стимулирующей части фонда оплаты труда остальных работников общеобразовательного учреждения (без учета педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и директора общеобразовательного учреждения) определяется по формуле:

$$\text{ФСТО} = \text{ФСТУ} - \text{ФСТП} - \text{ФСТД},$$

где:

- ФСТО – стимулирующая часть фонда оплаты труда остальных работников общеобразовательного учреждения (без учета педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и директора общеобразовательного учреждения);

- ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- ФСТП – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

- ФСТД – стимулирующая часть фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения.

9.3.5. Базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату руководящих работников (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), других педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды и др.), учебно-вспомогательного персонала (администраторы, бухгалтеры, техники, делопроизводители, лаборанты, секретари и др.), младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, водители и др.) и других непедагогических работников (работники культуры, здравоохранения и др.) общеобразовательного учреждения.

Объём базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФБУ} = \text{ФОУ} * \text{Б},$$

где:

- ФБУ – базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- ФОУ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

- Б – коэффициент, определяющий величину базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, зависит от величины коэффициента, определяющего

величину стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (СТ) и определяется по формуле:

$$Б = 1 - СТ$$

9.3.6. Базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из:  
 $ФБУ = ФБА + ФБП + ФБДП + ФБВ + ФБМ + ФБН,$

где:

- ФБУ – базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;
- ФБА – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;
- ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- ФБДП – базовая часть фонда оплаты труда других педагогических работников (педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс);
- ФБВ – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;
- ФБМ – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;
- ФБН – базовая часть фонда оплаты труда другого непедагогического персонала (работников культуры, здравоохранения и др.).

9.3.7. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФБП), определяется по формуле:

$$ФБП = ФБУ * БП, \text{ где:}$$

- ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- ФБУ – базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;
- БП – коэффициент, определяющий величину базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

9.3.8. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из:

$$ФБП = ФПО + ФПС,$$

где:

- ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- ФПО – общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- ФПС – специальная доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

9.3.9. Объем специальной доли базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется по формуле:

$$ФПС = ФБП * С,$$

где:

- ФПС – специальная доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
- С – коэффициент, определяющий величину специальной доли в базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Значение С определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно согласно Приложению № 12 к настоящему Положению в соответствии с уставными документами.

$$С = У + П + К,$$

где:

- У - коэффициент удорожания педагогической услуги за счет повышений, определяемый согласно таблице 1 Приложения № 12 к настоящему Положению;
- П - повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения, определяемый согласно таблице 2 Приложения № 12 к настоящему Положению;

- К – коэффициент выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Московской области, определяемый согласно таблице 3 Приложения № 12 к настоящему Положению.

9.3.10. Общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также неаудиторной занятости.

Объем общей доли базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется по формуле:

$$\text{ФПО} = \text{ФБП} - \text{ФПС},$$

где:

- ФПО – общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

- ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

- ФПС – специальная доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

9.3.11. Состав общей доли базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФПО} = \text{ФАЗ} + \text{ФНЗ},$$

где:

- ФПО – общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

- ФАЗ – фонд оплаты аудиторной занятости, включает в себя проведение уроков;

- ФНЗ – фонд оплаты неаудиторной занятости, включает все виды внеклассной работы с обучающимися и составляет 15 % от фонда оплаты труда педагогического персонала за аудиторную занятость.

9.3.12. Базовая часть фонда оплаты труда других работников общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФБУ} - \text{ФБП} = \text{ФБА} + \text{ФБДП} + \text{ФБВ} + \text{ФБМ} + \text{ФБН}$$

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда других работников общеобразовательного учреждения, оплата которых осуществляется согласно настоящему Положению.

9.4. Средства фонда оплаты труда учреждения используются на выплату:

- заработной платы исходя из установленных должностных окладов, доплат и надбавок,
- на оплату ежегодных отпусков,
- на оплату учебных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся в профессиональных учебных заведениях,
- компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника,
- денежные компенсации части отпуска, превышающего 28 календарных дней (по письменному заявлению работника и по соглашению между администрацией учреждения и работником),
- выходного пособия в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением штатной численности учреждения,
- на оплату труда работников-доноров за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови,
- на оплату дней временной нетрудоспособности в случае заболевания самого работника, в соответствии с законодательством,
- других выплат, предусмотренных действующим законодательством.

Общеобразовательным учреждением разрабатывается и утверждается порядок формирования, распределения и использования средств, направленных на оплату труда работникам учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и общественных советов общеобразовательных учреждений.

**10. Порядок исчисления заработной платы работников лиц № 6,**

**А. Педагогические работники**

- 10.1. Месячная заработная плата педагогических работников лицея № 6 определяется путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных с учетом квалификации, стажа работы и повышений в соответствии с настоящим Положением, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов преподавательской работы в неделю, при этом заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Пример 1. Учитель математики ведет преподавательскую работу в V-IX классах в объеме 23 часов в неделю.

Месячный заработок этого учителя рассчитывается путем умножения установленного ему размера ставки заработной платы на 23 часа (недельный объем учебной нагрузки) и деления полученного результата на 18 (норму часов педагогической работы в неделю, за которую в этих классах выплачивается ставка заработной платы).

- 10.2. Месячная заработная плата за аудиторную занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в лицее № 6, являющихся участниками апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников, определяется путем умножения стоимости 1 ученика/часа, рассчитанного в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению, на количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе, на коэффициент перевода недельных часов в месячные (4,2), на количество обучающихся по конкретному предмету в каждом классе и коэффициент, учитывающий интенсивность работы педагогического работника при делении класса на подгруппы, при индивидуальном обучении детей на дому.

Пример 2. Учитель математики ведет преподавательскую работу в 5 «а» классе в объеме 2-ух часов в неделю, наполняемость класса 25 человек, стоимость 1 ученика /часа – 5,50 руб.:

$$ЗАЗ = 5,50 * 2 * 4,2 * 25 = 1\ 155,00 \text{ руб.}$$

Пример 3. Учитель английского языка ведет преподавательскую работу в подгруппе 1 в 5 «а» классе в объеме 2-ух часов в неделю, наполняемость подгруппы 13 человек, стоимость 1 ученика /часа – 5,50 руб., коэффициент, учитывающий интенсивность работы педагогического работника при делении класса на подгруппы, в соответствии с пунктом 3 Приложения № 4 к настоящему Положению – 2,0:

$$ЗАЗ = 5,50 * 2 * 4,2 * 13 * 2,0 = 1\ 201,20 \text{ руб.}$$

Пример 4. Учитель математики ведет преподавательскую работу с 1 ребенком из 6 «а» класса, находящимся на индивидуальном обучении на дому, в объеме 2-ух часов в неделю, стоимость 1 ученика /часа – 5,50 руб., коэффициент, учитывающий интенсивность работы педагогического работника при индивидуальном обучении детей на дому, в соответствии с пунктом 3 Приложения № 4 к настоящему Положению – 25,0:

$$ЗАЗ = 5,50 * 2 * 4,2 * 1 * 25,0 = 1\ 155,00 \text{ руб.}$$

- 10.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

- 10.4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Учебная нагрузка педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) в учреждениях дополнительного образования детей в течение учебного года может изменяться в зависимости от количества обучающихся (отсев).

При изменении объема учебно-преподавательской работы в тарификационный

- список вносятся соответствующие изменения.
- 10.5. Исчисление заработной платы за установленную учебную нагрузку учителей лицея № 6, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включается при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы учебной нагрузки будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.
- Установленную таким образом месячную оплату за учебную нагрузку учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.
- При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.
- 10.6. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников учреждений за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому, а также за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, определяется в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего Положения.
- 10.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников лицея № 6, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

**Б. Другие работники лицея № 6**

- 10.8. Для отдельных категорий работников лицея № 6 (сторож; вахтер и др.) могут устанавливаться условия оплаты труда в зависимости от режима работы и учета рабочего времени (суммированный учет рабочего времени), в том числе - применяться повременная оплата труда.
- Система оплаты труда для вышеназванных категорий работников устанавливается локальными нормативными актами лицея № 6 по согласованию с органом управления образованием.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников лицея №6,  
утвержденному приказом директора  
от 19.08.2011 г. № 1.106/1

**Таблица 1.** Коэффициент группы общеобразовательного учреждения по оплате труда директора общеобразовательного учреждения, являющегося участником апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников, и его заместителей

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Коэффициент группы общеобразовательного учреждения по оплате труда руководителей			
		1	2	3	4
1	2	3	4	5	6
1.	Директор общеобразовательного учреждения, имеющий:				
	- высшую квалификационную категорию	2,0	1,8	1,6	1,4
	- первую квалификационную категорию	1,75	1,55	1,35	1,15
2.	Заместитель директора общеобразовательного учреждения, деятельность которого связана с руководством образовательного процесса, имеющий:				
	- высшую квалификационную категорию	1,95	1,75	1,55	1,35
	- первую квалификационную категорию	1,7	1,5	1,3	1,1
3.	Заместитель директора общеобразовательного учреждения по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместитель директора по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности), по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководящей должности	1,65	1,45	1,25	1,05

**Примечание:**

Должностной оклад директора общеобразовательного учреждения, являющегося участником апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников, и его заместителей, исчисляется исходя из средней заработной платы педагогических работников за часы учебной нагрузки по тарификационному списку № 2, увеличенной на коэффициент группы общеобразовательного учреждения по оплате труда руководителей с учетом уровня квалификации руководителя по результатам аттестации.

В расчет должностного оклада директора и его заместителей включается заработная плата за аудиторную занятость педагогических работников, ведущих часы учебной нагрузки по базисному учебному плану, деленная на количество педагогических работников (физических лиц) на момент тарификации. Полученный средний размер заработной платы умножается на коэффициент, учитывающий группу оплаты труда данного учреждения и уровень квалификации руководителя по результатам аттестации.

Расчетный должностной оклад директора и его заместителей исчисляется исходя из: средней заработной платы педагогических работников за часы учебной нагрузки, определенной в соответствии с установленной стоимостью 1 ученико-часа; коэффициента группы общеобразовательного учреждения по оплате труда руководителей с учетом уровня квалификации руководителя по результатам аттестации.

**Таблица 2.** Коэффициент группы общеобразовательного учреждения по оплате труда директора общеобразовательного учреждения и его заместителей, кроме директоров и их заместителей, указанных в таблице 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Коэффициент группы общеобразовательного учреждения по оплате труда руководителей			
		1	2	3	4
1	2	3	4	5	6
1.	Директор общеобразовательного учреждения, имеющий:				
	- высшую квалификационную категорию	1,7	1,5	1,3	1,2
	- первую квалификационную категорию	1,5	1,35	1,15	1,1
2.	Заместитель директора общеобразовательного учреждения, деятельность которого связана с руководством образовательного процесса, имеющий:				
	- высшую квалификационную категорию	1,65	1,45	1,25	1,15
	- первую квалификационную категорию	1,45	1,3	1,1	1,05
3.	Заместитель директора общеобразовательного учреждения по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместитель директора по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности), по должностным обязанностям которых не производится аттестация на квалификационную категорию руководящей должности	1,35	1,15	1,05	1,0

**Примечание:**

Должностной оклад директора общеобразовательного учреждения и его заместителей исчисляется исходя из средней заработной платы педагогических работников за часы учебной нагрузки по тарификационному списку, составленному на начало учебного года, увеличенной на коэффициент группы общеобразовательного учреждения по оплате труда руководителей с учетом уровня квалификации руководителя по результатам аттестации. В расчет должностного оклада директора и его заместителей включается заработная плата педагогических работников, ведущих часы учебной нагрузки по базисному учебному плану, с учетом повышений ставок заработной платы, предусмотренных в разделе 3 Положения, доплат и надбавок, предусмотренных пунктом 4.1. раздела 4 Положения, деленная на количество педагогических ставок на момент тарификации (с учетом количества часов за ставку в 1-4 классах и в 5-11 классах). Полученный средний размер заработной платы умножается на коэффициент, учитывающий группу оплаты труда данного учреждения и уровень квалификации руководителя по результатам аттестации.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников лицея №6,  
утвержденному приказом директора  
от 19.08.2011 г. № 1.106/1

**Расчет ставки заработной платы (должностных окладов) руководящих работников в лицее № 6, являющегося участником апробации Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников**

1. Размер базовой части заработной платы (должностного оклада) директора общеобразовательного учреждения и его заместителей рассчитывается по формуле:

$$\text{РДО} = \text{РДО} + \text{РДО} * \text{С},$$

где:

- РДО – расчетный должностной оклад директора общеобразовательного учреждения и его заместителей,

- С – коэффициент специальной части устанавливается в соответствии Приложением № 12 к настоящему Положению, отражает повышение должностного оклада.

2. Расчет должностного оклада директора общеобразовательного учреждения и его заместителей, осуществляется по формуле:

$$\text{РДО} = \text{СЗАЗ} / \text{ЧПР} * \text{КР},$$

где:

- РДО – расчетный должностной оклад директора общеобразовательного учреждения и его заместителей,

- СЗАЗ – сумма заработных плат за аудиторную занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, то есть оплата труда за часы учебной нагрузки по учебному плану, определенной в соответствии с установленной стоимостью 1 ученико-часа, с учетом наполняемости классов, в которых осуществляется учебная нагрузка, и коэффициентов, применяемых к оплате труда при делении класса на подгруппы,

- ЧПР – численность педагогических работников (в физических лицах), непосредственно осуществляющих учебный процесс,

- КР – коэффициент группы оплаты труда руководящих работников с учетом уровня квалификации руководителя и его заместителей по результатам аттестации (таблица № 1 Приложения № 1 к настоящему Положению).