

Принято на собрании трудового  
коллектива МОУ промышленно-  
коммерческий лицей

« 8 » *август* 2009 г

Протокол № 2

Председатель собрания трудового коллектива

*[Подпись]* (*Лурьева И.С.*)



«Утверждаю» *[Подпись]*  
Директор МОУ пкч  
В.Е.Емельянов

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих компенсационных и  
иных выплат сотрудникам МОУ промышленно-  
коммерческий лицей г.Владимира

(приложение к коллективному договору)

## **1. Общие положения**

1.1 Система оплаты труда (далее СОТ) работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивация педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путей создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.2 Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Закона РФ «Об образовании» от 10.07.1992г №3266-1 (с изменениями и дополнениями);
- Постановления главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;
- Устава МОУ промышленно-коммерческий лицей г.Владимира

1.3 Положение разрабатывается администрацией МОУ пКл г.Владимира, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором.

1.4 Выплаты делятся на виды:

- компенсационного характера;
- стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.5 Размеры выплат определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Индивидуальные выплаты сотрудникам зависят от личного вклада каждого и максимальными размерами не ограничивается.

1.6 Выплаты сотрудникам производятся на основании приказа директора МОУ промышленно-коммерческий лицей и по согласованию советом трудового коллектива.

1.7 Премирование за качественного исполнение трудовых обязанностей и установление выплат производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда, на основании критериев оценки деятельности МОУ пкл в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам и утверждается приказом директора:

- по представлению заместителя директора по УВР, АХР, руководителя структурного подразделения;
- по предложениям директора.

1.8 Выплаты устанавливаются на период с 1.09.09 по 31.12.09 и с 1.01.2010 по 30.06.2010

1.9 Заработная плата работников лицея не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.10 Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.11 Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера лица устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора лица.

1.12 Выплаты директору МОУ пКл определяются приказом начальника управления образования в соответствии с действующим Положением «Об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений».

1.13 Настоящее Положение вступает с момента его принятия на общем собрании

## **2. Критерии оценки труда работников**

При установлении надбавок, определении размера премий работникам МОУ промышленно-коммерческий лицей используются следующие критерии оценки их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции; проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- учебная деятельность (развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания, использование активных форм организации урока, сохранность контингента, качество комплектования классов, посещаемость и успеваемость учащихся);
- внеурочная деятельность;
- внеурочная деятельность (ведение кружковой работы, секции, клубы по интересам, организация праздников в лицее и др. общелицейских мероприятий);
- методическая работа (участие в методической работе, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторские разработки учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников);
- инновационная деятельность (инновационные педагогические технологии, опытно-экспериментальная работа);

- выполнение воспитательных задач (наличие научно-методического обеспечения воспитательного процесса: планов воспитательной работы на год, воспитательных задач, мониторинга эффективности воспитания, создание благоприятной образовательной среды, формирование воспитывающей среды, работа с родителями и др);
- оценка педагогов учащимися и родителями;
- повышение квалификации педагога;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка лицея, требований охраны труда и техники безопасности.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1 Выплаты компенсационного характера , размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями по локальным нормативным актам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом педагогической нагрузки.

3.3 Выплаты компенсационного характера включают в себя :

- выплату работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ разной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.4 За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем (приложение 1 к Положению), предусматриваются доплаты в размере 12% ставки (оклада);

Конкретный размер доплаты работникам определяются учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

3.5 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- в учреждениях каждый час работы в ночное время ( в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в размере 35%;
- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со

сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

- доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные или нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки ( части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работникам коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

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

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы и в связи профессиональными и иными праздниками.

4.3 Учредитель может устанавливать руководителю муниципального учреждения отрасли образования выплаты стимулирующего характера, с учетом результатов деятельности учреждения.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются учредителем самостоятельно.

4.4 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда;
- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом в соответствии с приложением 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

4.5 Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР – 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «За заслуги в развитии в физической культуры и спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 20%;

педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 20% («Почетный работник общего образования», «Отличник физической культуры»;

в) доцентам, кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20%;

г) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности ( преподаваемых дисциплин) – 50%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты производятся по каждому основанию.

4.6 Выплаты за стаж работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации ( но не более 3 лет):

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35%;

с высшим профессиональным образованием – 30%;

со средним профессиональным образованием – 25%.

б) выплату библиотечным и медицинским работникам муниципальных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет – 20%

от 10 до 20 лет - 30%

от 20 до 25 лет – 35%

свыше 25 лет - 40%.

4.7 Премияльные выплаты по итогам работы и к профессиональным и иным праздникам устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

Премияльные выплаты устанавливаются:

- за высокую результативность качества работы;

- за подготовку и проведение открытых уроков;

- за подготовку и проведение семинаров разного уровня;

- за участие в профессиональных конкурсах разного уровня;

- за участие в семинарах, профодимых в школе;

- за подготовку и участие школьников в олимпиадах, конкурсах;

- за образцовое содержание кабинетов, подготовку их к новому учебному

году;

- за оказание практической помощи при ликвидации аварийных ситуаций;

- за подготовку школы к новому учебному году;

- за проведение общегородских мероприятий;

- за широкое распространение педагогического опыта своей работы среди учителей школ города, своей школы (творческие отчеты, конференции, участие в совещаниях, педсоветах).

Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании приказов учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.

г) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 50%;

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты производятся по каждому основанию.

4.6 Выплаты за стаж работы, выслугу лет включают в себя:

а) выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35%;

с высшим профессиональным образованием – 30%;

со средним профессиональным образованием – 25%.

б) выплату библиотечным и медицинским работникам муниципальных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет – 20%

от 10 до 20 лет – 30%

от 20 до 25 лет – 35%

свыше 25 лет – 40%.

4.7 Премияльные выплаты по итогам работы и к профессиональным и иным праздникам устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

Премияльные выплаты устанавливаются:

- за высокую результативность качества работы;

- за подготовку и проведение открытых уроков;

- за подготовку и проведение семинаров разного уровня;

- за участие в профессиональных конкурсах разного уровня;

- за участие в семинарах, проводимых в школе;

- за подготовку и участие школьников в олимпиадах, конкурсах;

- за образцовое содержание кабинетов, подготовку их к новому учебному

году;

- за оказание практической помощи при ликвидации аварийных ситуаций;

- за подготовку школы к новому учебному году;

- за проведение общегородских мероприятий;

- за широкое распространение педагогического опыта своей работы среди учителей школ города, своей школы (творческие отчеты, конференции, участие в совещаниях, педсоветах).

Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании приказов учредителя в пределах средств, направляемых на оплату труда.



## **5. Материальная помощь**

Приказом руководителя ОУ работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и с учетом мнения представительного органа в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь может оказываться в связи с:

- выходом на заслуженный отдых - 100% должностного оклада;
- похоронами близкого родственника (супруг, дети, родители) – 100% должностного оклада;
- трудным материальным положением до 50% должностного оклада;
- бракосочетанием – до 100 % должностного оклада;
- рождением ребенка – до 100 % должностного оклада.

ПЕРЕЧЕНЬ  
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов:

1. Работы, связанные с анализом, синтезом, переработкой, фасовкой, разливом, погрузо-разгрузочными операциями и другими с применением вредных химических веществ 2-4 классов опасности.
2. Проведение работ на микроскопах, имеющих ультрафиолетовые источники света.
3. Отборы проб горячих газов, горячих расплавленных металлов и других химических веществ 2-4 классов опасности.
4. Работы, связанные с высокотемпературной обработкой материалов с использованием химических веществ 2-4 классов опасности.
5. Работы по гашению извести, в том числе экспериментальные, выполняемые вне помещений.
6. Пайка и сварка деталей из винипласта.
7. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.
8. Мойка фильтрополотен, сеток, мебельной фурнитуры, возвратной тары с применением растворителей, собирающих бензин, ацетон и прочие вредные вещества 2-4 классов опасности.
9. Заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом.
10. Пропитка антисептиками и другими химическими веществами 2-4 классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.
11. Работа в стационарах, отделениях и кабинетах с туберкулезными и инфекционными больными, в том числе работа с гнойной инфекцией и инфицированным материалом.
12. Работа с живыми культурами
13. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой окраски и т.д. вручную, механизированным и механическим способами.
14. Работа с применением ядохимикатов.
15. Работы, проводимые в тропических и субтропических оранжереях, а также теплицах в условиях повышенной температуры и влажности.
16. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
17. Стирка, сушка и глажение одежды.

18. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
19. Погрузоразгрузочные работы, производимые вручную.
20. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
21. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
22. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
23. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
24. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием)
25. Работа за дисплеями ЭВМ.
26. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
27. Уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
28. Работы по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
29. Все виды работ, выполняемые в учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
30. Работа на деревообрабатывающих станках.
31. Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ВЫПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ, НЕПОСРЕДСТВЕННО  
СВЯЗАННУЮ И НЕ СВЯЗАННУЮ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ**

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу(ставке заработной платы)
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом	
Выплаты за осуществление функций классного руководства при наполняемости класса, групп: - 25 человек и более; - до 20 человек	20 15
выплаты преподавателям, учителям 10-11 классов, за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, математике: -25 человек и более; - до 25 человек	20 15
1.3 Выплаты преподавателям, учителям 10-11 классов, за проверку письменных работ по иностранному языку и физике: - 25 человек и более - до 25 человек	5 5
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
2.1 Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами,	

спортивными комплексами, бассейнами, тренажерными залами	до 10
2.2 Выплата за руководство и организацию проекта по культурному обмену с Данией (г.Скиве)	до 15
2.3 Выплата за подготовку и успешное проведение мероприятий с учащимися: - День знаний; - День учителя; - Посвящение в лицеисты; - Празднование Нового Года; - Празднование Дня защитника Отечества и Международного женского дня; - Последний звонок; - Выпускной вечер	до 15
2.4 Выплаты за заведование учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями образовательного учреждения	до 15
2.5 Выплаты за осуществление руководства методическим объединением	15
2.6 Выплаты за подготовку и проведение открытых уроков, семинаров, лекционных курсов, областных и всероссийских олимпиад, конкурсов, смотров и т.д.	до 15
2.7 За организацию секции в научном обществе	до 15
2.8 Выплата за курирование школ по группам УПК	5
2.9 Выплаты администрации школы за напряженность работы, интенсивный труд, ненормированный рабочий день	до 50
2.10 Выплата за успешную подготовку учебного заведения к новому учебному году	до 30
2.11 Выплата за ведение воинского учета, бронирование граждан,	

пребывающих в запасе, хранение бланков строгой отчетности	до 10
2.12 Выплата сотруднику за получение и доставку денежных средств из МОУ в банк (банка в МОУ)	до 10
2.13 Выплата за ведение отчетности по питанию школьников	5
2.14 Выплата за организацию детского питания <sup>1</sup>	5
2.15 Выплата за выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, школьной аттестационной комиссии, попечительского совета	5
2.16 Выплата за составление расписания учебных занятий и корректировку в течении учебного года	10
2.17 Выплата за работу по профориентации	10
2.18 Выплата за ведение и хранение трудовых книжек, работу с карточками Т-2 и личными делами работников лица, отчетность в Пенсионном фонде	до 15
2.19 Выплата за превышение объемных показателей в 2 и более раза	до 50
2.20 Выплата победителям и лауреатам конкурса «Учитель года»	до 50
2.21 Выплата за выборную неосвобожденную должность	до 15
2.22 Выплата за стаж работы в организации более 5, 10, 15 лет	до 20
2.23 Выплата за наличие почетных званий, ученой степени и т.д.	до 50
2.24 Выплата за работу в течение календарного года без больничного листа	до 20
2.25 Выплата сотруднику связанная с юбилейным Днем рождения 50, 55, 60 лет	до 100
2.26 Выплата младшему обслуживающему персоналу за высокое качество работы и	

интенсивность труда	до 100
2.27 выплата за работу в условиях эксперимента:	
- руководителю экспериментальной площадки;	до 100
- участникам	до 30

- Выплаты учителям (преподавателям) 10-11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты учителям 10-11 классов за проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться образовательным учреждением за счет стимулирующей части ФОТ.
- На одного учителя могут возлагаться обязанности мастера не более чем в двух учебных мастерских в одном образовательном учреждении. Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением учащихся в течении учебного года не производится.

IX И