

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ЛИЦЕЯ № 10

  
Е.А. Усольцева

«21» сентября 2020 г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 10»

ДИРЕКТОР



Н.В. Хакимова

«21» сентября 2020 г

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ НА 2020-2022 гг.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Лицей № 10»

Одобен общим собранием  
трудового коллектива,  
«21» сентября 2020 г.

Хакимова  
Наталья  
Викторовна  
на

Подписан: Хакимова Наталья  
Викторовна  
ОГРН: 501900001210020401,  
Свидетельство ОГРН/ОГРНИП,  
Екв: 10@mail.ru, O-REG,  
50 Свердловская область,  
Ленинский/Уральский, Оп"  
Муниципальное автономное  
образовательное учреждение  
«Лицей № 10»,  
Оп: Наталья Викторовна, 50 Хакимова,  
Ср: Викторовна Наталья Викторовна  
Основание: я подтверждаю этот  
документ.  
Место подписания: место подписания  
Дата: 2021.03.10 13:54:33+0500  
Font Reader Версия: 10.1.1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
государственное казенное  
учреждение службы занятости  
населения Свердловской области  
«Каменск-Уральский  
центр занятости населения»  
19 октября 2020  
Запись за N 1 201-20

г. КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору на 2020- 2022 г.г.  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 10»

Сторонами настоящего дополнительного соглашения являются «Работодатель» в лице директора Хакимовой Наталии Викторовны, действующего на основании Устава, с одной стороны и «Работники» в лице председателя первичной профсоюзной организации Усольцевой Елены Анатольевны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

- изложить Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 10» в следующей редакции:

Согласовано  
с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации  
(протокол от 17 сентября 2019г. № 2)  
Председатель  
первичной профсоюзной организации

Усольцева Е.А.

Приложение № 2  
к коллективному договору лица № 10  
от 23 января 2020 г.

Утверждено  
приказом директора лица № 10  
от 21 сентября 2020 г. № 176

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛИЦЕЙ № 10»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 10» (далее – Лицей) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.06.2017 № 554 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя и регулирует порядок оплаты труда работников Лицея.

2. Заработная плата работников Лицея устанавливается дополнительными соглашениями к трудовым договорам в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается на основе настоящего положения коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Положение об оплате труда работников Лицея предусматривает конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

3. Фонд оплаты труда Лицея формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Лицея составляет не более 30 процентов.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Штатное расписание разрабатывается и утверждается руководителем Лицея по согласованию с органом местного самоуправления «Управления образования города Каменска-Уральского» и включает в себя все должности работников учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Лицея, должны определяться в соответствии с уставом учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующими на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников Лицея устанавливается с учетом:
- ЕТКС;
  - номенклатуры должностей;
  - ЕКС или профессиональных стандартов;
  - государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
  - профессиональных квалификационных групп;
  - перечня видов выплат компенсационного характера;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций;
  - норм труда;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Лицея.

7. При определении размера оплаты труда работников Лицея учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени работников Лицея (для педагогических работников - нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников производится:

1) при присвоении (истечение срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);

2) при увеличении стажа непрерывной работы в Лицее, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа.

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Лицея:

1) проверяет документы о стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;

3) ежегодно составляют и утверждают штатное расписание, которое включает все должности работников Лицея;

4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Лицея.

12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Лицее педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное

учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ

15. Оплата труда работников Лицея включает в себя:  
размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Лицея устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

17. Лицей в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

20. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Лицея, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

22. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам (включая денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания):

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	13 000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	13 200
4 квалификационный уровень	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; педагог – библиотекарь, библиотекарь	13 500

23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Лицея, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов;

4) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Лицея, утвержденного на соответствующий финансовый год, производится исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

24. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера,

предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

26. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Лицея, осуществляющего образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

28. Размеры должностных окладов служащих Лицея:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	секретарь	13 000
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник	13 000
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; инженер-программист; специалист по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам	13 000

29. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

30. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

31. Размеры окладов по квалификационным разрядам общетраслевых профессий рабочих Лицея:

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож; уборщик служебных помещений	12 130
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12 130

32. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

33. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного



профессионального образования".

34. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений Лицея:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		
2 квалификационный уровень	начальник лагеря	12 200

35. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения

#### Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

36. Оплата труда руководителя Лицея, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

37. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Лицея устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

38. Размер должностного оклада руководителя Лицея определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 « О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной Управлением образования.

При установлении должностного оклада руководителю учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

- а) при соответствии занимаемой должности на 20 процентов;

Повышение оклада руководящим работникам по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые данные работники совмещают.

Порядок аттестации руководителя Лицея устанавливается приказом начальника Управления образования. Аттестация заместителей руководителя Лицея осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Лицея, разработанными в порядке, определяемом Управлением образования.

Аттестация руководителя и его заместителей проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Лицея (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется муниципальным нормативным правовым актом Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен Постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016 № 1714 «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров отдельных муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных

предприятиях».

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Лицея осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

40. Должностные оклады заместителей руководителя, кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части, и главного бухгалтера, устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с частью первой пункта 38 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного частью второй пункта 38 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Лицея, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Лицея.

41. Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной части устанавливается работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с частью первой пункта 38 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного частью второй пункта 38 настоящего Положения.

42. При установлении должностного оклада заместителям руководителя учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

а) при соответствии занимаемой должности на 10 процентов;

Повышение оклада заместителям руководителя по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые данные работники совмещают.

43. Стимулирование руководителя Лицея, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, осуществляется Управлением образования в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, в соответствии с утвержденным Управлением образования муниципальным нормативным правовым актом.

44. Заместителям руководителя Лицея и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем Лицея.

## Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

45. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Лицея при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

47. Для работников Лицея устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

выплаты, связанное с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

48. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютных размерах. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

49. Всем работникам Лицея выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

50. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

№п/п	Критерии	Размеры выплаты
1. 1.1	Классное руководство Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство за счет средств Федерального бюджета.	4 000 рублей 5000 рублей
2.	Руководство кафедрами (методические объединения) Руководство ШМО	3000 рублей 1000 рублей
3.	<b>Проверка письменных работ:</b>  Начальная школа;  русский язык, математика 5-8 класс;	15% от оклада;  15% от оклада

	русский язык, литература, математика 9-11 класс;	20% от оклада
	иностраннный язык, химия, физика;	10% от оклада
	литература (5 – 8 классы), биология, география, история, черчение, МХК, информатика;	5% от оклада
	ИЗО, музыка, технология; экология, обж.	3% от оклада
4.	<b>Заведование кабинетами:</b> -специального назначения (физика, химия, информатика, технология, биология);  -другие кабинеты, в том числе спортивный зал;  -музей;  -информационный центр.	1000 рублей  500 рублей  2000 рублей  3000 рублей
5.	Проведение внеурочной деятельности (за час)	Стоимость часа в соответствии с категорией
6.	Коэффициент учителям английского языка, информатики, технологии за работу с полным составом класса (без деления)	50% от стоимости часа
7.	<b>Выполнение функциональных обязанностей, не входящих в основной круг должностных обязанностей:</b>  работа в психолого – медико – педагогическом консилиуме;  организация работы Совета по профилактике правонарушений;  отряды ЮИД, ДЮП (отдельно за каждый вид работы);  секретарь педсовета;  инспектор по опекунству; общественный инспектор по соцстраху (отдельно за каждый вид работы); работа в составе различных комиссий, экспертных групп;  ведение сайта;	1000 рублей  1000 рублей  1000 рублей  500 рублей  1000 рублей  450 рублей  3000 рублей

	<p>файловый сервер, ответственному за информационный обмен при проведении ГИА, работа в РБД ГИА (отдельно за каждый вид работы);</p> <p>Работа в РБДО</p> <p>ответственному за информационный обмен, работа в различных электронных системах («Е – услуга», КАИС, ЕГИСО) – отдельно за каждый вид работы). Работа с электронными сайтами и базами данных;</p> <p>ФИС ФРДО</p> <p>администратор системы автоматизации процессов оценки качества образования (ЭЖ);</p> <p>Ведение сайта персонифицированного учета дополнительного образования</p> <p>запись в городской и загородный лагерь;</p>	<p>3000 рублей</p> <p>500 рублей</p> <p>2000 рублей</p> <p>500 рублей</p> <p>2500 рублей</p> <p>3000 рублей</p> <p>1500 рублей</p>
8.	Председателю профкома	2000 рублей
9.	Членам единой комиссии, действующей на постоянной основе для осуществления закупок путем проведения аукционов, конкурсов, запросов котировок и т.д.	1000 рублей
10.	Ответственному лицу за осуществление закупок товаров, работ, услуг для нужд ОО	5000 рублей
11.	Руководство малым научным обществом «Зерно знаний» Руководство научным обществом старших школьников (отдельно за каждый вид работы)	500 рублей 1200 рублей
12.	Руководство гражданской обороной	1500 рублей
13.	Организация антитеррористической работы	1000 рублей
14.	Обеспечение комплексной безопасности, профилактики экстремизма, взаимодействие с ОВО, с военкоматом	2500 рублей
15.	Общественный инспектор дорожного движения, общественный инспектор пожарной безопасности	1000 рублей
16.	Пресцентр	2000 рублей
17.	Составление расписания уроков. Табель учета замещенных уроков.	5000 рублей 1000 рублей
18.	Организация питьевого режима	1000 рублей
19.	Сбор заявок на питание и оформление документов по питанию. Организация документооборота и информационного взаимодействия по организации питания детей, относящихся к льготным категориям.	3000 рублей
20.	Обеспечение проездными билетами детей опекаемых и проживающих в отдаленных районах	500 рублей
21.	Организация электронного документооборота	2000 рублей
22.	Организация доступа к образовательным ресурсам сети Интернет, внедрение и сопровождение системы контентной фильтрации доступа к сети Интернет	2000 рублей
23.	Формирование классификатора информации, распространение которой запрещено в соответствии с законодательством РФ	1000 рублей

24.	Работа с системой видеонаблюдения	3000 рублей
25.	Руководство городскими социально – педагогическими и иными проектами	1000 рублей
26.	Ответственный за организацию питания обучающихся и контроль за работой пищеблока	5000 рублей
27.	Ведение документооборота по оборудованию ППЭ	1000 рублей
28.	Организация и контроль функционирования ППЭ	2000 рублей

Размеры доплат и порядок их установления определяются Лицеом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

Работа, выполняемая работником сверх или ниже нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх или ниже одной нормы труда обязанностей, с учетом первой части настоящего пункта.

54. Трудовые отношения с работниками, которым невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, которые привлекаются к сверхурочной работе, работе в выходные, нерабочие праздничные дни и в ночное время регулируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

55. Работникам Лицея (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому детей или в медицинских организациях, находящихся на территории муниципального образования город Каменск-Уральский, обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, за исключением учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

- 15% педагогическим работникам лицея, осуществляющим образовательную деятельность по программам углубленного уровня.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

56. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Лицея в соответствии с настоящим Положением Лицея с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Лицея.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

57. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

58. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Лицея, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Лицеом на оплату труда работников.

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам осуществляется соответствующей комиссией, состоящей из 9 человек, созданной работодателем, с участием председателя первичной профсоюзной организации на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в отношении конкретного работника.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимаются руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

59. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

#### **60.1. За интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ:**

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Лицея, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Лицея, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, трудовым договором (дополнительным соглашением к

трудоу договору).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты по указанным ниже показателям могут быть назначены по каждому пункту критерия.

60.1.1. Педагогическим работникам:

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Качество образования	1.1. Доля выпускников 9, 11 классов текущего года, успешно прошедших итоговую аттестацию по математике и русскому языку в основной период составляет 100%	2000р. (отдельно за каждый уровень)	1 раз в год июнь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.2. Интенсивность подготовки к итоговой аттестации	1000р.	Ежемесячно март – июнь, сентябрь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.3. Отсутствие выпускников не сдавших экзамен по выбору в основной период	2000р. (отдельно за каждый уровень)	1 раз в год июнь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.4. Наличие выпускников 11 класса текущего учебного года, набравших на ЕГЭ 100 баллов	3000р.	1 раз в год июнь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.5. Наличие выпускников 11 класса текущего учебного года, набравших на ЕГЭ не менее 80 баллов	от 1 до 5 человек – 1500р. от 5 до 10 человек – 2000р. свыше 10 человек – 3000р.	1 раз в год июнь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.6. Доля выпускников 9 классов текущего	2000р.	1 раз в год июнь	Информационная справка заместителя



		учебного года, сдавших экзамен на «5», составляет не менее 25% (при условии отсутствия неуспевающих)			директора лицея
		1.7.Наличие победителей олимпиад и научно-исследовательских проектов на уровне лицея	500р. (за каждого)	1 раз октябрь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.8.Наличие победителей и призеров олимпиад муниципального уровня	Победитель – 1000р. Призер – 700р.	1 раз в год декабрь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.9.Наличие победителей и призеров олимпиад регионального и всероссийского уровней (очное участие)	Регионального уровня – победитель 3000р., призер 2000 р. всероссийского уровня – победитель 5000р., призер 4000р.	1 раз в год по факту	информационная справка заместителя директора лицея
		1.10.Организация участия обучающихся в очных конкурсах, научно - практических конференциях, защитах исследовательских проектов, выставках	Победитель - 1000р., призер – 700р.	по факту	информационная справка заместителей директора лицея
		1.11.Позитивная динамика техники чтения обучающихся начальных классов, английского языка в 4 классах	500р.	по итогам полугодия	Информационно-аналитическая справка по итогам мониторинга, проводимого заместителем директора лицея
		1.14.Интенсивность работы в 1, 5 классах	1000р.	сентябрь - декабрь	Информационно-аналитическая справка по итогам мониторинга, проводимого

					заместителем директора лицея
2.	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	2.1.Разработка и внедрение программ платных услуг	1500р.	по факту 1 раз	Представление педагогом программы и ее внедрение
		2.2.Индивидуальная дополнительная работа с учащимися «группы риска»	150р. час	ежемесячно	представление журнала занятий, при условии позитивной динамики
		2.3.Внеклассная работа с учащимися по предмету	Организация мероприятия на параллель в лицее – 1000р. организация мероприятия на муниципальном уровне – 2000р.	по факту	Информационная справка руководителей кафедр
		2.4.Соответствие учебного кабинета требованиям реализации ООП, СанПин, ППБ	1000р.	по итогам смотра-конкурса	аналитическая справка комиссии
		2.5. Руководство организацией и проведением дистанционных олимпиад	1000р.	по итогам полугодия декабрь, май	Отчет организатора
3.	Профессиональное мастерство	3.1.Представление опыта работы (семинары, мастер-классы, стажёрские площадки, презентация практического опыта и др. - очные)	- муниципальный уровень - 2000р. - региональный уровень – 3000р. - всероссийский уровень – 5000р.	по итогам проведения	Аналитическая справка заместителей директора лицея на основе сертификатов, дипломов, грамот
		3.2.Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	- муниципальный уровень - 3000р. - региональный уровень – 4000р. - всероссийский уровень – 5000р.	по итогам участия	Представление педагогом документа, подтверждающего участие
		3.3.Личное участие работника в	180 рублей за час	по факту	информационная справка заместителя

		деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп			директора, табель
		3.4.Реализация в полном объеме плана работы кафедры	2000р.	1 раз май	творческий отчет руководителей кафедр
		3.5.Создание и систематическое функционирование собственной страницы на сайте лица или блога	1000р.	По факту	Информационная справка работника, руководителя кафедры
4.	Качество организации воспитательной работы	4.1.Организация и проведение классных часов и общешкольных мероприятий на параллель высоком уровне	Организация мероприятия на параллель в лицее – 1000р.	по факту	- информационная справка заместителя директора лицея
		4.2.Активность и качество (1 – 3 места) участия классного коллектива в массовых общешкольных и городских мероприятиях, акциях.	На уровне лицея -300 р. На уровне города – 500р.	по факту	- информационная справка заместителя директора лицея

60.1.2. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам): за ученую степень кандидата наук – 15%

#### 60.1.3. Заместители руководителя по УВР по ВР

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Качество образования	1.1. Доля выпускников 11 классов текущего учебного года, успешно прошедших	1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ЕГЭ

	итоговую аттестацию по математике и русскому языку в основной период (май, июнь), составляет 100%			
	1.2. Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, успешно прошедших итоговую аттестацию в основной период (май, июнь), составляет 100%	1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ГИА
	1.3. Наличие выпускников 11 классов текущего учебного года, набравших на ЕГЭ не менее 80 баллов	1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ЕГЭ
	1.4. Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, сдавших все экзамены на «5», составляет не менее 8%	1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ГИА
	1.5. Позитивная динамика среднего балла ЕГЭ по всем предметам по выбору по сравнению с предыдущим годом	Уровень основного образования – 500р. Уровень среднего образования -1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ГИА
	1.6. Доля победителей и призёров (1-3 места) олимпиад муниципального уровня от общего количества обучающихся учреждения, участвовавших в	2000р.	1 раз в год, январь	Информационная справка методиста ЦДО

		олимпиадах, составляет не менее 20%			
		1.7.Доля отличников во 2 - 4 классах текущего учебного года, не менее 10%	2000р.	1раз в год июнь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.8. Качество организации проведения независимой оценки знаний (ДКР, ВПР)	Каждая параллель - 500р.	по итогам четверти 1 раз	Информационная справка заместителя директора лицея
2.	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	2.1.Выполнение качественно и в полном объеме плана внутришкольного контроля	1000р.	по итогам четверти/ ежемесячно в течение следующей четверти	Аналитическая справка заместителя директора лицея
2.2.Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных, обоснованных жалоб)		Внеплановая проверка – 2000р., Плановая проверка – 3000р.	по итогам полугодия 1 раз	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб	
2.3.Высокое качество организации итоговой аттестации, работа ППЭ		1000р.	ежемесячно, март-июнь	Своевременность, качество подготовки, отсутствие замечаний	
2.4. Сайт образовательного учреждения соответствует требованиям законодательства в плане содержания и информативности, обновляется не реже одного		1000р.	по итогам четверти 1 раз	Аналитическая справка заместителя директора	

		раза в две недели.			
		2.5. Выполнение муниципального задания по программам дополнительного образования в полном объеме	1000р.	по итогам четверти 1 раз	Аналитическая справка заместителя директора
		2.6. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей, детей, имеющих трудности в обучении, детей, имеющих проблемы со здоровьем.	1000р.	по итогам четверти 1 раз	Аналитическая справка заместителя директора
3.	Развитие кадрового потенциала	3.1. Распространение опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (семинары, мастер – классы, стажерские площадки и др.)	- муниципальный уровень - 2000р. - региональный уровень – 4000р.	по факту проведения мероприятия	Информационная справка заместителя директора лицея
		3.2. Оказание помощи в подготовке к участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	За каждого участника: - муниципальный уровень - 1500р. - региональный уровень – 3000р. - федеральный уровень 5000р.	по факту участия	Документ, подтверждающий участие, собеседование руководителя с педагогом
		3.3. Личное участие в организации и проведении на базе лицея мероприятий для участников	1500р.	по факту участия	Результат проведения

		образовательных отношений (семинары, дни открытых дверей, конференции, смотры – конкурсы и т.д.)			
		3.4. Разработка грантов, документов для получения статуса инновационной площадки и др.	3000р.	по факту 1 раз	Представление документов, подтверждающих участие в грантовой деятельности
		3.5. Разработка программ и руководство инновационной деятельностью	3000р.	по факту 1 раз	Представление документов, подтверждающих инновационную деятельность

60.1.4. Заместителю директора по АХР:

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Интенсивность и качество работы	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных, обоснованных жалоб)	Внеплановая проверка – 2000р., Плановая проверка – 3000р.	по итогам полугодия 1 раз	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб
		Высокое качество организации и проведения ремонтных работ, устранение аварийных ситуаций	5000р.	по факту	Информационная справка заместителя директора по АХР
		Сдача ОО с	Без замечаний	1 раз	По результатам

		первого предъявления при приемке к новому учебному году	– 5000р., незначительные замечания (возможность устранения в короткий срок) – 4000р.	сентябрь	приемки
		Своевременное заключение договорных отношений	1000р.	ежеквартально по факту заключения договоров	Факт заключения договоров
		Эффективная организация и проведение мероприятий по всем видам потребляемых ресурсов	2000р.	по итогам квартала 1 раз	Аналитическая справка заместителя директора по АХР (в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года)
		Своевременность, качество проведения инвентаризации и отсутствие недостатков товарно-материальных ценностей по результатам инвентаризации	2000р.	1 раз в год в соответствии с приказом	Информационная справка заместителя директора по АХР
		Результативность работы по привлечению внебюджетных средств;	2000р.	по итогам каждой четверти 1 раз	Информационная справка главного бухгалтера
		Обеспеченность кадрами, качество контроля работы МОП	1000р.	1 раз в квартал	100% обеспеченность кадрами, отсутствие замечаний

60.1.5. Главному бухгалтеру:

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Интенсивность и высоко	1.1.Эффективность финансово-экономической деятельности	5000р.	ежемесячно по факту плановых и внеплановых	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих



е качеств о работы			проверок 1 раз	органов
	1.2.Интенсивность и напряженность работы	5000 р.	ежемесячно	
	1.3.Качество квартальных и годовых отчетов	3000р	по факту	Своевременность и полнота сданных отчетов
	1.4.За работу на электронных площадках	2000	по факту, ежемесячно	Отсутствие замечаний от вышестоящих органов
	1.5.Качественный учет внебюджетной деятельности	2000 р.	по итогам квартала 1 раз	Качество ведения документации, отсутствие замечаний

60.1.6. Служащим (инженер, лаборант, секретарь руководителя, техник, специалист по ОТ и ТБ, диспетчер ОО):

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Интенсивность и высокое качество работы	1.1.Оперативное выполнение заявок по устранению аварийных ситуаций	1200р.	по факту	Анализ журнала заявок, информационная справка заместителя директора по АХР
		1.2.Качество организации и проведение контроля соблюдения норм и правил охраны	2000р.	по итогам 1 раз в полугодие	Качество и своевременность оформления документации, организация контроля устранения нарушений
		1.3.Качественное обслуживание компьютерной техники	2500р.	по итогам 1 раз в полугодие	Отсутствие замечаний к работе техники
		1.4.Контроль использования	2000р.	по итогам 1 раз в	Аналитическая справка

		лицензионного программного обеспечения работниками лица и сопровождение системы контентной фильтрации доступа к сети Интернет		полугодие	работника, акты проверок
		1.5. Качественное формирование классификатора информации, распространение которой запрещено в соответствии с законодательством РФ	500р.	по итогам / 1 раз в полугодие	Отсутствие замечаний вышестоящих органов
		1.6. Озеленение лица	500р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР

**60.1.7. Заведующий библиотекой (педагог – библиотекарь), логопед, психолог, социальный педагог**

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Интенсивность и высокое качество работы	1.1. Положительная динамика читательской активности	1000р.	по итогам четверти/ 1 раз	Информационная справка (анализ информации по формулярам)
		1.2. Качественное участие в мероприятиях	- уровень лица – 500р. - муниципальный уровень - 1000р. - региональный уровень – 3000р. - всероссийский уровень – 5000р.	по факту	Информационная справка заместителя директора
		1.3. Представление опыта работы (семинары, мастер-классы, стажёрские площадки, презентация практического опыта и др. - очные)	- уровень лица – 500р. - муниципальный уровень - 1000р. - региональный уровень – 3000р. - всероссийский уровень – 5000р.	по факту	Информационная справка заместителя директора

		1.4.Интенсивность и напряженность работы с обучающимися с ОВЗ и (или) детьми «группы риска»	1000р.	ежемесячно	Отчеты специалистов
		1.5. Сотрудничество с учреждениями, работающими с детьми «группы риска» и состоящими на учете	1000р.	ежемесячно	Наличие документов, подтверждающих организацию работы (планы, аналитические справки и др.)

60.1.8. Рабочим (дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, уборщик служебных помещений):

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Интенсивность и высокое качество работы	1.1.Интенсивность труда дворника	2000р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
		1.2.Качественное проведение генеральных уборок во время карантинных мероприятий	1000р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
		1.3. Выполнение ремонтных работ при подготовке лица к новому учебному году	4000р.	по итогам приемки лица	Представление зам. директора по АХР
		1.4.Оперативность и качество выполнения заявок по устранению аварийных ситуаций, технических неполадок	500р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
		1.5. Озеленение лица	500р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР

	1.6. Качественное соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил при уборке помещений, территории лица	1000р.	по факту	Отсутствие замечаний со стороны заместителя директора по АХР
	1.7. Материальная ответственность, сохранность имущества	2500р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
	1.8. За работы, не входящие в круг должностных обязанностей	500р.	По факту	Представление зам. директора по АХР

### 60.2. За стаж:

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в Лицее.

Работникам Лицея, имеющим стаж работы (выслугу лет) в учреждении, по решению руководителя могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в Лицее:

- от 1 до 4 лет - 5% от оклада;
- от 4 до 10 лет - 7% от оклада;
- свыше 10 лет – 10% от оклада;

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

### 60.3. Премияльные выплаты по итогам работы

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом отработанного времени.

К премиальным выплатам по итогам работы, которые могут быть установлены работникам Лицея при наличии финансовых средств на оплату труда, относятся:

60.3.1. за добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы в соответствующем периоде:

№ п/п	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5
1.	Подготовка и участие в		По факту	Аналитическая

	<p>фестивалях, НПК, праздниках по окончанию учебного года, смотрах, проектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне лица</li> <li>- муниципального уровня</li> <li>- регионального уровня</li> <li>- российского уровня</li> <li>- международного уровня</li> </ul>	<p>500 рублей 1000 рублей 2000 рублей 3000 рублей 5000 рублей</p>		справка заместителя директора
2.	Подготовка к региональному этапу Всероссийской олимпиады школьников, участие в межвузовских олимпиадах и НПК	1000 рублей	По факту	Аналитическая справка заместителя директора
2.	Высокий уровень организации и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (дни здоровья, спортивные праздники, соревнования)	1000 рублей	По факту	Аналитическая справка заместителя директора
3.	Организация, проведение и проверка каждой ДКР, ВПР (по каждому пункту отдельно)	500 рублей за класс	По факту	Представление заместителя директора по УВР
4.	Организация, проведение и проверка каждой АКР	300 рублей за класс	По факту	Представление заместителя директора по УВР
5.	Организация, проведение и проверка олимпиадных работ, собеседование по русскому языку в 9 классе, проверку итоговых сочинений в 11 классах на уровне лица по каждому предмету	500 рублей за класс	По факту	Представление заместителя директора по УВР
6.	Качественное дежурство по Лицею	500 рублей	Ежемесячно	Аналитическая справка ответственного за дежурство
7.	Участие в экологических мероприятиях, мероприятиях по энергосбережению	500 рублей	По итогам четверти	Аналитическая справка заместителя директора по ВР и АХР

8.	Заполнение аттестатов	2000 рублей	июнь	Приказ директора
9.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	500 рублей	По итогам четверти	Представление заместителя директора по ВР и социального педагога
10.	Публикации в методических, профессиональных журналах	1000 рублей		Наличие опубликованной статьи
11.	Публикации в отраслевых электронных журналах	500 рублей		Наличие опубликованной статьи
12.	Учет детей в микрорайоне	500 рублей	По факту	Представление социального педагога
13.	Оперативное устранение непредвиденных аварийных ситуаций	1000 рублей		Представление директора по АХР

Стимулирующие выплаты по указанным выше показателям могут быть назначены за каждый критерий.

61. Размер ежемесячных стимулирующих выплат определяется по результатам деятельности Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании информации, подаваемой заместителями директора, руководителями кафедр и утверждается директором Лицея.

62. Размер выплат по итогам квартала, учебного, календарного года за добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей определяется директором Лицея с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты по итогам года выплачиваются при наличии финансовых средств на оплату труда всем работникам Лицея, в том числе замещающих должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71, пунктам 5 – 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и части первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса РФ;

- работников, принятых на работу на условиях совместительства;

- работников, имеющих дисциплинарное взыскание.

63. В целях социальной защищенности работников Лицея и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование всех работников Лицея с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

63.1. по решению руководителя Лицея

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 4000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 2000 рублей;
- 4) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65,70 лет со дня рождения) – 3000 рублей;
- 5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – 5000 рублей.

63.2. по решению комиссии по материальному стимулированию работников Лицея:

- 1) в связи с празднованием Дня учителя;
- 2) в связи с государственными праздничными датами;
- 3) по итогам работы за четверть, полугодие, год.

64. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера, компенсационных выплат.

65. Лицей вправе при наличии экономии средств на оплату труда оказывать работникам, работающим на постоянной основе, материальную помощь на основании письменного заявления работника не более двух раз в год. Размер материальной помощи устанавливается приказом работодателя и не может составлять более оклада с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Лицея.

66. Руководитель Лицея вправе устанавливать иные, не предусмотренные настоящим Положением основания для выплат стимулирующего и поощрительного характера. Указанные выплаты осуществляются на основании приказов руководителя Лицея.

## Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

67. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2020 года.