



**Рассмотрено**

Общим собранием  
трудового коллектива

\_\_\_\_\_ О.М. Грошева  
протокол № 4  
от «31» января 2024г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель  
Управляющего совета  
\_\_\_\_\_ О.В.Куртукова

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «Лицей № 34»  
\_\_\_\_\_ С.В. Стрепан  
приказ № 32 - О  
от « 31» января 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЛИЦЕЙ № 34»  
(Новая редакция)**

Новокузнецкий городской округ,  
2024

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34» (МБОУ «Лицей № 34» - далее - учреждение) (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБОУ «Лицей № 34» города Новокузнецка, реализующего общеобразовательные и дополнительные образовательные программы.
- 1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:
- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - 3) государственных гарантий по оплате труда;
  - 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
  - 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - 6) Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;
  - 7) Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений»;
  - 8) Решения Новокузнецкого городского Совета народных депутатов от 14.09.2016г. № 12/169 «О внесении изменений в решение Новокузнецкого городского Совета народных депутатов 30.03.2011 № 3/26 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования города Новокузнецка»»;
  - 9) Постановление администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого округа в сфере образования»;
  - 10) Постановление Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 09.09.2019 №517 «Об увеличении фондов оплаты труда некоторых категорий работников государственных учреждений Кемеровской области»;
  - 11) Постановление администрации города Новокузнецка от 17.02.2021 № 32 «О внесении изменений в постановление администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 №143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого округа в сфере образования»;
  - 12) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - 13) решения общего собрания работников и согласования с управляющим советом учреждения.
- 1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема, предоставляемых учреждением муниципальных услуг.
- 1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.
- 1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом

Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда учреждения.

- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени (кроме стимулирующих выплат) либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

- 1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

## **2. Порядок формирования систем оплаты труда**

- 2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

- 2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

- 2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

- 2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, принятым решением общего собрания работников и согласованным с управляющим советом учреждения.

Перечень компенсационных выплат приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- 2.1.4. Директор учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает распределение базового фонда оплаты труда между категориями работников, установленное муниципальными правовыми актами администрации города Новокузнецка.

- 2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о стимулировании, принятым решением общего собрания и согласованным с Управляющим советом учреждения.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 11 к настоящему Положению.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и определяются в положении об оплате труда учреждения.

Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

2.1.7. Конкретный процент централизуемой доли определяется и устанавливается учредителем учреждения ежегодно, в срок до 20 января, в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$ , где:

ФОТ<sub>ц</sub> - централизованный фонд;

ФОТ<sub>оу</sub> - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы учреждения, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасс.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$ , где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times К1)$ , где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 4-7 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению).

Допускается установление окладов библиотечных и иных работников, не предусмотренных вышеуказанными приложениями, применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы с включением их в положение об оплате труда учреждения.

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 2 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общетраслевых профессий в сфере образования;
- общетраслевых профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым, образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, ведомственного знака отличия (далее – почетное звание), указанные в приложении

№ 3 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень, по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 3 к настоящему положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором в отношении конкретного работника персонально решением общего собрания работников по согласованию с управляющим советом учреждения в соответствии с положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

### 2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

#### 2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Нч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Нч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

#### 2.3.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

### 2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

#### 2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится работодателем в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения (для директора учреждения)- с момента изменения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### 2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ почас. = (ДО / Н ч мес.і) x Нфакт. мес.і, где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч мес.і - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.і - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

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

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

2.5.4. Директор учреждения в пределах, имеющихся у учреждения средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных приложением № 9 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической



работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования РФ № 2330.

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе директора учреждения, его заместителей, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года, учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, мастерскими, учебно-опытными участками, руководством предметными методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (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 окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

- 2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены директором учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

- 3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:  
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;  
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);  
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);  
выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;  
иные выплаты и надбавки компенсационного характера.
- 3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются настоящим положением об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 3.4. Оплата труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.  
На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.
- 3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.
- 3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса производятся в следующих размерах:  
за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;  
оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного 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 (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении №1 к настоящему Положению.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

- 4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
  - премиальные выплаты по итогам работы;
  - иные поощрительные и разовые выплаты.
- 4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.
- 4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и (или) Положением о стимулировании работников.
- 4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время
- 4.6. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

#### **5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей**

- 5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного

оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утверждённым нормативным актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета его персонального повышающего коэффициента и составляют:

- для заместителя директора по АХР – на 25 процентов;
- для заместителей директора по УВР, УМР, ВР, БЖ - на 15 процентов

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяются учредителем.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Учредитель вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с утвержденными им положением.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя - главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Учредитель учреждения, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении

руководителя - с Новокузнецкой городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя - с собранием трудового коллектива учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

#### **6. Заключительные положения**

- 6.1 Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.
- 6.2 Учреждения принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением, принятым общим собранием работников и согласованным с управляющим советом учреждения.
- 6.3 Учредитель учреждения разрабатывает и принимает положение о распределении централизованного фонда учреждения и иные нормативные акты во исполнение настоящего Положения. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

**Перечень компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе 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), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
3	За сверхурочную работу	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 определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: <ul style="list-style-type: none"> <li>• в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;</li> <li>• в размере не менее одинарной дневной или часовой 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 (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий 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.</li> </ul>
5	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время - не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году

6	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора или иных локальных нормативных актов. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником.
8	Выплаты классным руководителям	Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).
9	Выплаты за выполнение трудовой функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	Устанавливается выплата в размере 20196,00 рублей (с учетом районного коэффициента) за фактически отработанное время

**Компенсационные выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников и особые условия труда**

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплат
1.	<b>За осуществление руководства:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• предметным методическим объединением;</li> <li>• районным методическим объединением.</li> </ul>	1200 руб. 300 руб.,
2.	<b>За классное руководство:</b>	3000 руб.
3.	<b>За заведование учебными помещениями:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• учебные кабинеты для групп;</li> <li>• учебные кабинеты для классов;</li> <li>• учебные комбинированные мастерские, приемная, спортивный зал;</li> <li>• библиотека.</li> </ul>	150 руб. 300 руб. 600 руб.  900 руб. Предполагается разделение доплаты за заведование учебными помещениями на двух ответственных в равных долях.
4.	<b>За проверку тетрадей в процентах от нагрузки учителям:</b>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• русский язык, родной язык, литература, родная литература, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, вероятность и статистика;</li> <li>• начальные классы;</li> <li>• химия, физика, биология, иностранный язык, астрономия;</li> <li>• информатика, история, обществознание, география.</li> </ul>	<p>20 %</p> <p>15 %</p> <p>10 %</p> <p>5 %</p>
<b>5.</b>	<b>За вредные условия труда (на основании СОУТ):</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• лаборанту химии за работу с химикатами;</li> <li>• учителю технологии;</li> <li>• учителю ИКТ;</li> <li>• лаборанту ИКТ;</li> <li>• секретарю;</li> <li>• заместителям директора;</li> <li>• социальный педагог;</li> <li>• педагог – психолог; за работу на компьютере.</li> </ul>	<p>8,4%</p> <p>12%</p> <p>12%</p> <p>12%</p> <p>12%</p> <p>4%</p> <p>4%</p> <p>4%</p>

Приложение № 2  
к Положению об оплате  
труда работников МБОУ «Лицей № 34»

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),  
ставке заработной платы за специфику работы учреждения (К2)**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение № 3  
к Положению об оплате  
труда работников МБОУ «Лицей № 34»

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу  
(ставке) за наличие ученой степени и (или) почетного звания (К3)**

Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке за наличие ученой степени или почетного звания (нагрудного знака) (к3)

№ п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам,	0,1

1	2	3
	имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	
3	Работникам учреждений, имеющим почетные звания (нагрудные знаки): «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», а также иные ведомственные знаки отличия и ведомственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке	0,1
4	Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также иные ведомственные знаки отличия и ведомственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке	0,1
5	Руководящим и педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательные программы дополнительного образования спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов  
и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	ПК	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		6828		
1	Старший вожатый (среднее профессиональное образование);		1,4015	9569
2	Старший вожатый (высшее профессиональное образование);		1,5157	10349
3	Старший вожатый (I квалификационная категория);		1,7811	12161
4	Старший вожатый (высшая квалификационная категория).		1,9327	13196
<b>2 квалификационный уровень</b>		6828		
1	Педагог дополнительного образования; социальный педагог (среднее профессиональное образование);		1,5157	10349
2	Педагог дополнительного образования; социальный педагог (высшее профессиональное образование);		1,6678	11388
3	Педагог дополнительного образования; социальный педагог (I квалификационная категория);		1,9327	13196
4	Педагог дополнительного образования; социальный педагог (высшая квалификационная категория).		2,0847	14234
<b>3 квалификационный уровень</b>		6828		
	Педагог-психолог (среднее профессиональное образование);		1,5157	10349
	Педагог-психолог (высшее профессиональное образование);		1,6678	11388
	Педагог-психолог (I квалификационная категория);		1,9327	13196
1	Педагог-психолог (высшая квалификационная категория);		2,3600	14234
<b>4 квалификационный уровень</b>		6828		
1	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»)		1,5157	10349
2	Учитель (высшее профессиональное образование)		1,6678	11388
4	Учитель (I квалификационная категория)		1,9505	13196
5	Учитель (высшая квалификационная категория)		2,0847	14234
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников</b>				
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности или высшее образование, дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее одного года в сфере образования)	6828	2,0847	14234

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей  
руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	ПК	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		4171		
1	секретарь-машинистка;		1,3443	6169
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		4734		
1	лаборант;		1,3033	6170
<b>2 квалификационный уровень</b>		4378		
1	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,6907	8142
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		5346		
1	Инженер-электроник (электроник);		1,5228	8141
<b>2 квалификационный уровень</b>		5924		
1	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,6247	9625
<b>3 квалификационный уровень</b>		6078		
1	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,7462	10613
<b>4 квалификационный уровень</b>		6420		
1	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		1,7678	11349
<b>5 квалификационный уровень</b>				
1	Главные специалисты (в отделах), специалист по закупкам	6660		
		4 группа	1,4448	9622
		3 группа	1,5937	10614
		2 группа	1,7042	11350
		1 группа	1,8520	12334
<b>Обслуживающий персонал</b>				
1	Сторож		1 разряд	4935

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	ПК	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>				
<b>3 квалификационный уровень</b>		5844		
1	Заведующий библиотекой			
		3,4 группа	1,8160	10613
		2 группа	1,9424	11351
		1 группа	2,1109	12336

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	ПК	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		4178		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	4935

**Перечень категорий работников основного персонала**

№ п/п	Наименование основных муниципальных услуг, работ	Категории работников
1	Реализация программ основного начального, общего и среднего общего образования	Учитель, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый, педагог дополнительного образования
2	Организация отдыха детей и обучающихся	Заведующий библиотекой, педагог дополнительного образования, педагог-психолог
3	Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Учитель, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый, педагог дополнительного образования

**Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников,  
привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на  
предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании**

<b>Контингент обучающихся</b>	<b>Размеры коэффициентов</b>		
	<b>Профессор, доктор наук</b>	<b>Доцент, кандидат наук</b>	<b>Лица, не имеющие степени</b>
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08

**Перечень должностей работников образования, должностные обязанности  
и профили работ которых совпадают**

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
Учитель, преподаватель	Учитель; социальный педагог; педагог дополнительного образования
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу

## **ПОЛОЖЕНИЕ о стимулировании работников МБОУ «Лицей № 34»**

### **I. Общие положения**

- 1.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 34» (далее – учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора лицея, решений педагогического совета учреждения.
- 1.2. Учреждение ежемесячно самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет ее на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:
- премиальные выплаты по итогам работы (52% от стимулирующего фонда);
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (27% от стимулирующего фонда);
  - выплаты за качество выполняемых работ (10% от стимулирующего фонда);
  - выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (8% от стимулирующего фонда);
  - иные поощрительные и разовые выплаты (3% от стимулирующего фонда).
- Уточненные значения по видам выплат ежемесячно определяются директором лицея по согласованию с Советом трудового коллектива МБОУ «Лицей №34».
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени, устанавливаются в полном объеме выполненных работ. Внешним совместителям стимулирующие выплаты устанавливаются в полном объеме выполненных работ. Внутренним совместителям стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности. При совмещении нескольких должностей стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности.

### **II. Премии по итогам работы**

- 2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия) образованной в учреждении. В состав комиссии входит председатель Собрания трудового коллектива.
- 2.2. Премии по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.
- 2.3. Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации учреждения.
- 2.4. Премии по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за четверть, полугодие. Премии устанавливаются на одну учебную четверть. Расчетным периодом по итогам работы для педагогических работников (учителя) является четверть, для АУП, УВП и прочих сотрудников полугодие. Вновь принятым работникам – стимулирующие выплаты начисляются по результатам отработанной четверти.



- 2.5. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.
- 2.6. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.  
Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.  
В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (четверти) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.
- 2.7. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения (Приложение №12 - № 29) показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.
- 2.8. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты (премии) не выплачиваются (снижаются) за тот месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание.  
Конкретный размер снижения стимулирующих выплат (премии) определяются с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32 – П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы работника не более чем на 20%.
- 2.9. В случае отсутствия работника (больничный лист и др.) премии за период, в котором работник отсутствовал на рабочем месте, начисляются пропорционально отработанному времени.

### **III. Порядок установления стимулирующих выплат и премии**

- 3.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией (Приложение №30) по премированию образованной в МБОУ «Лицей № 34» (далее - комиссия).
- 3.2. Размер премий устанавливается в абсолютной величине и максимальными размерами не ограничивается.
- 3.3. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.
- 3.4. Учреждение по согласованию с председателем общего собрания коллектива устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.  
К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.  
По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.  
Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.  
Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.  
Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.  
Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.
- 3.5. Максимальное количество баллов по категориям работников:
- по педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (учителя) – 100 баллов;
  - по административно-управленческому персоналу (зам. директора, зав. библиотекой) – 80 баллов;

- по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс (вожатый, социальный педагог, педагог - психолог, педагог дополнительного образования) – 60 баллов;
  - по учебно-вспомогательному персоналу (секретарь, инженер ИВТ, лаборант) – 50 баллов;
  - по младшему обслуживающему персоналу (сторожа) – 30 баллов.
- 3.6. Оценивание показателей стимулирующих индикаторов производится:
- 3.5.1. для педагогических работников (учителя) в три этапа:
- в первую очередь – самим работником;
  - затем курирующим данное направление деятельности руководителем методического объединения и заместителем директора;
  - после этого комиссией.
- 3.5.2. Работу административного, младшего обслуживающего персонала и прочих сотрудников оценивает директор по согласованию с курирующим данное направление деятельности заместителем директора.
- 3.5.3. Расчетным периодом по итогам работы для педагогических работников (учителя) является четверть, для АУП, УВП и прочих сотрудников полугодие. Вновь принятым работникам – стимулирующие выплаты начисляются по результатам отработанной четверти.
- 3.7. Работники учреждения обеспечивают в установленные сроки (до 15 числа месяца новой учебной четверти) для согласования и корректировки (при необходимости) представление руководителю методического объединения, а тот в свою очередь заместителю директора, курирующему данное направление, оценочных листов по видам стимулирующих выплат с заполненной информацией о:
- достигнутых значений индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
  - набранной сумме оценок за индикаторы стимулирования по видам выплат;
- 3.8. Заместители директора после согласования и корректировки обеспечивают представление согласованных и подписанных работником оценочных листов в комиссию.
- 3.9. Руководитель учреждения предоставляет в комиссию информацию:
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат.
- 3.8.1. Комиссия определяет:
- итоговое количество набранных оценок по всем работникам учреждения по видам выплат;
  - «стоимость» единицы оценки по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму оценок всех работников по соответствующей выплате);
- 3.10. В случае наличия расхождений в оценке одного и того же индикатора, комиссией принимаются меры по устранению расхождения (уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).
- В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, путем открытого голосования.
- После этого в оценочный лист вносятся исправления с указанием даты заседания комиссии и подписи членов комиссии.
- 3.11. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.
- 3.12. Решение комиссии оформляется протоколом (подписанным председателем комиссии, секретарем комиссии, председателем Собрания трудового коллектива), на основании которого директор учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем Собрания трудового коллектива учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.
- 3.13. Работники МБОУ «Лицей № 34» имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.14. Оценочные листы хранятся в течение одного года.

#### **IV. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

- 4.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся премии за:
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
  - за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
  - успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

- 4.2. Специальная выплата молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

- 8046 рублей (с учётом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы;

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

- 4.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимися наставниками молодых специалистов учреждения.

Деятельность наставника может осуществлять педагогический работник имеющий квалификационную категорию «педагог-наставник» или «педагог-методист» при условии, что его деятельность связана с соответствующими направлениями работы:

- 5748 рублей (с учётом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

- 4.4. Выплата за выполнение функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими и молодежными общественными объединениями из федерального бюджета в размере 9042,72 рубля (с учетом районного коэффициента), из областного бюджета - 230,10 рублей выплачивается ежемесячно по основному месту работы пропорционально фактически отработанному времени.

- 4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с председателем Собрания трудового коллектива учреждения по должностям работников.

- 4.6. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государ-

ственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией учреждения.

- 4.7 Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно.
- 4.8 Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации учреждения и представителя управляющего совета.
- 4.9 Неиспользованные средства стимулирующих выплат текущего месяца за интенсивность и высокие результаты работы направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы в текущем месяце.
- 4.10 Если сумма, причитающаяся на выплаты за интенсивность труда меньше необходимой, то размер выплат может быть уменьшен.
- 4.11 Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ.
- 4.12 Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего дня, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ.

#### Основания и суммы для выплаты премии за интенсивность труда

№ п\п	Наименование вида деятельности	Размер выплат (руб.)	Категории работников
<b>За реализацию отдельных видов деятельности</b>			
1.	1.1) Организация работы с Отделом военным комиссариатом (сверка документации, постановка на первоначальный учет, сбор документов на медкомиссию...)	5000	- заместители директора по БЖ
	1.2) Организация взаимодействия участников образовательных отношений для накопления обучающимися социального опыта, опыта межнациональных отношений, формирование ценностных ориентаций и их самореализации	9272,82 (Федеральный бюджет- 9042,72; Областной бюджет- 230,10) За фактически отработанное время)	- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
2.	За увеличенный объем работы по инициативе администрации, создание условий и участие в проведении на базе учреждения олимпиад, семинаров, конференций, соревнований: 2.1) районного; 2.2) муниципального; 2.3) регионального уровня	2.1) 500; 2.2) 1000; 2.3) 2000. (пропорционально количеству)	- учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; - старший вожатый; - социальный педагог; - педагог - психолог; - инженер электроник; - лаборант; - секретарь - машинистка
3.	Курирование детского научного общества: 3.1) уровень начального общего образования; 3.2) уровень основного общего и среднего общего образования;	3.1) 1500; 3.2) 3000.	- учителя;
4.	Руководство общим собранием работников	1000	- все категории работников
5.	Работа с базами пенсионного фонда, медицинских учреждений, электронными трудовыми книжками	3500	- секретарь – машинистка;
6.	Формирование и ведение личных дел сотрудников	3500	- секретарь - машинистка.
7.	Ведение протокола заседания педагогического совета	1000	- учителя;
8.	Работа с электронной почтой	1000	- секретарь - машинистка. - заместители директора УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР

9.	Координация работы учреждения (с MAOY ДПО ИПК, другими высшими учебными заведениями и организациями) (по договорам)	3000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР)
10.	Участие в мероприятиях ВУЗов, MAOY ДПО ИПК и др., за каждое мероприятие: 10.1) выступление; 10.2) подготовка материалов; 10.3) мастер – классы; 10.4) сопровождение обучающихся.	10.1) 1000; 10.2) 500; 10.3) 2000; 10.4) 300.	учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) -заведующий библиотекой - старший вожатый; -социальный педагог; -педагог- психолог;
11.	Организационная работа по проведению мониторингов, тестирования различного уровня (во внеурочное время): 11.1) Техническое обеспечение мониторинга 11.2) Организаторы мониторинга 11.3) Обработка данных мониторинга 11.4) Экспертиза работ	11.1) 1000 11.2) 500 11.3) 1000 11.4) 2000	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) -заведующий библиотекой - старший вожатый; -социальный педагог; -педагог- психолог; -инженер электроник; -лаборант.
12.	Организация общественно-полезного труда: 12.1) организация субботника; 12.2) организация работы трудовых бригад.	12.1) 1000 12.2) 2000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) -заведующий библиотекой -старший вожатый;
13.	Работа в комиссии по проведению итогового собеседования (допуск к ОГЭ) в 9 классах: 13.1) собеседник; 13.2) эксперт;	13.1) 2000 13.2) 1000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог- психолог; -лаборант.
14.	Организация отдыха учащихся: 14.1) каникулярные дни; 14.2) руководство центром дневного пребывания на базе образовательного учреждения. 14.3) старшего воспитателя в центре дневного пребывания на базе образовательного учреждения.	14.1) 500 14.2) 3000 14.3) 2000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; - старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог;
15.	Организация и качественное проведение массовых мероприятий в лицее: 15.1) организация; 15.2) проведение.	15.1) 1000 15.2) 1000 (пропорционально количеству)	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог;
16.	Сопровождение учащихся для их участия во внеурочных мероприятиях: олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. направленные на повышение имиджа лицея: 16.1) по району; 16.2) по городу; 16.3) за пределами города.	16.1) 300 16.2) 500 16.3) 1000 (пропорционально количеству)	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог- психолог;
17.	Экспертиза конкурсных работ: 17.1) до 10 работ: 17.2) более 10 работ: 17.3) более 30 работ.	17.1) 500 17.2) 1000 17.3) 2000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -социальный педагог; -педагог - психолог
18.	Работа в комиссии по проведению итогового сочинения		-учителя;

	(допуск к ЕГЭ) в 11 классах: 18.1) организаторы проведения: 18.2) проверка сочинений	18.1) 1000 18.2) 2000	-заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР)
19.	Руководство деятельностью детских и молодежных организаций, ученического самоуправления	3000	-учителя;
20.	Качество сдачи учащимися ГИА (от количества учащихся по профилю) ЕГЭ/ОГЭ наличие: 20.1) 100%. 20.2) качественная подготовка, результат выше среднего по городу среди гимназий и лицеев от 50-100% учеников параллели 20.3) качественная подготовка, результат выше среднего по городу среди гимназий и лицеев менее 50% учеников параллели	20.1) 5000 20.2.) 5000 20.3) 2000	-учителя;
21.	Работа связанная с подготовкой и сдачей документации по стимулирующему фонду	3000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР)
22.	Информатизация образовательного процесса организация ДОТ: 22.1)техническое сопровождение дистанционного обучения: ВКС; УСП: 22.2)формирование баз ГИА в региональной информационной системе, баз ДТ;	22.1) 3000 22.2) 1000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -инженер электроник;
23.	Наполнение, обновление информации на сайте лица.	3000	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -инженер по ИВТ;
24.	Ведение электронного журнала: техническое сопровождение, создание базы данных, информационное наполнение электронного журнала	5000	-учителя; - заведующий библиотекой; - педагог – психолог; - старший вожатый
25.	Оформление и ведение документов сотрудников (карточки пенсионного страхования и других документов для установления льгот и компенсаций)	3000	-секретарь - машинистка
26.	Тьюторское сопровождение проектной деятельности учащихся	2000	- учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой;
27.	Организация сотрудничества с центрами тестирования: СтатГрад и др.	1000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР)
28.	Организация проведения этапов ВОШ: 28.1) организация; 28.2) проведение.	28.1) 1000 28.2)500 (из расчета количества олимпиад)	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР)
29.	Проверка работ этапов ВОШ:	500 (из расчета количества олимпиад; работ)	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ)
30.	Заполнение аттестатов	50 р. за атт.	-учителя; -инженер по электроник;
31.	Привитие навыков ухода за растениями у школьников	4000	-учителя; - старший вожатый;
32.	Пополнение ботанической среды лица	2000	-учителя; -старший вожатый;
33.	Работу с документацией выпускников 9, 11 классов	1000	-учителя;
34.	Составление и корректировка расписания уроков	8000	заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой;

35.	Организация и курирование работы на пришкольном участке	1000	-учителя; - старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог; -лаборант.
36.	Работа с табелем	5000	- заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) -секретарь-машинистка
37.	Ведение мониторинга питания, составление отчётной документации по столовой, проведение тестирования среди родителей и обучающихся, составление отчётной документации по питанию	1000	- заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) -социальный педагог -учителя
38.	Организация работы школьной службы примирения	1000	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог;
39.	Звукорежиссерское сопровождение мероприятий	500 (за каждое мероприятие)	-учителя;
40.	Организация и координация работы ВФСК «ГТО»	2000	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР)
41.	Работа по загрузки данных на портале Websbor	1000	-Заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР)
42.	Ведение документации по системе управления охраной труда	5000	- заместители директор БЖ;
43.	Руководство школьной театральной студией	5000	- учителя; - старший вожатый;
44.	Руководство школьным спортивным клубом	5000	- учителя.
<b>За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа лица среди населения</b>			
45.	Работа и представительство в мероприятиях: <i>Муниципального уровня:</i> 45.1) судейство, 45.2) выступление/организация. <i>регионального уровней:</i> 45.3) судейство; 45.4) выступление, организация.	45.1) 500 45.2) 1000/2000  45.3) 1000 45.4) 2000/3000	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог;
46.	Победа обучающихся в очных конкурсах, соревнованиях: 46.1) муниципальный(призер /победитель); 46.2) региональный(призер /победитель); 46.3) всероссийский.(призер /победитель)	46.1) 500/1000 46.2) 1000/2000 46.3) 2000/3000	-учителя; - старший вожатый; - зав.библиотекой;
47.	За участие в выставочном движении: 47.1) районного уровня; 47.2) муниципального уровня; 47.3) регионального уровня.	47.1) 1000 47.2) 2000 47.3) 3000.	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -педагог - психолог;
48.	За подготовительную работу и организацию концертов, спектаклей, направленных на поддержание и повышение имиджа учреждения ( По результатам работы)	2000	-учителя; -вожатый;
49.	49.1.Разработка и распространение носителей массовой информации (видеороликов, презентаций, буклетов, плакатов т.п.) о лице 49.2. Разработка и распространение информации об учреждении на официальных страницах в социальных сетях	49.1) 2000 49.2) 3000	-учителя; -заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог;
<b>Обобщение и распространение передового педагогического опыта</b>			
50.	Результат участия в конкурсах (Не предполагающих в Положении денежного поощрения) профессионального	50.1) 3000/5000; 50.2) 5000/10000;	-учителя; - заместители директора (по

	мастерства: 50.1) муниципальный уровень (лауреат/победитель); 50.2) региональный уровень (лауреат/победитель); 50.3) федеральный уровень (лауреат/победитель). 50.4) заочные конкурсы (лауреат/победитель).	50.3)10000/15000 50.4) 500/1000	УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог;
<b>Инновационная образовательная деятельность</b>			
51.	51.1) Работа в творческих группах. 51.2) Руководство творческими группами: 51.2.1) до 5 человек; 51.2.2) до 10 человек; 51.2.3) более 10 человек.	51.1) 1500 51.2.1) 2000 51.2.2) 3000 51.2.3) 5000	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой;
52.	За подготовку и проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий в рамках инновационной деятельности: 52.1) муниципальный уровень; 52.2) региональный уровень.	52.1) 1000 52.2) 2000	-учителя; -вожатый; -соц. педагог; -педагог психолог;
53.	Выступление с опытом работы на мероприятиях различного уровня в рамках инновационной деятельности: 53.1) уровень ОУ; 53.2) муниципальный уровень; 53.3) региональный уровень	53.1) 500 53.2) 1000 53.3) 1500	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог;
54.	Организация работы учреждения в рамках социального партнерства	2000	-учителя; -заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) -педагог - психолог;
<b>За успешное выполнение особо важных и срочных работ</b>			
55.	За высокий уровень исполнения особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: 55.1)единичные задания и поручения 55.2) отдельные задания и поручения: 55.3) исполнение срочных работ: 55.4) исполнение особо важных работ:	55.1) 500 55.2) 1000 55.3) 2000 55.4) 3000	-учителя; -заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог; - педагог дополнительного образования - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) -лаборант; -секретарь – машинистка.
<b>Оперативность и качественный результат</b>			
56.	Внеплановое составление статистических отчетов, аналитики, информационных материалов, справок. Оперативность и качество исполнения.	1000	-учителя; -заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог; заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой;
<b>За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)</b>			
57.	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году: подготовка кабинетов; организация и проведение ремонтных работ в лицее.	1000 (в зависимости от сложности)	-учителя; - заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - заведующий библиотекой; -старший вожатый; -социальный педагог; -педагог - психолог; -инженер по электроник; -лаборант; -секретарь-машинистка.
58.	Обеспечение бесперебойной безаварийной работы учреждения: 58.1) ликвидация аварий: 58.2) ликвидация последствий аварий:	58.1) 5000 58.2) 3000	- заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) - лаборант.



59.	Осуществление функций контрактного управляющего	5000	-лаборант.
60.	Осуществление функций специалиста по закупкам	5000	-лаборант.
61.	Работа по оснащению, ремонту, монтажу учебно-хозяйственного оборудования и устранение неполадок, возникающих по техническим и иным причинам	3000	- заместители директора (по УВР; УМР; ВР; БЖ; АХР) -инженер электроник; -лаборант.
Организация взаимодействия			
62.			

#### 4. Иные поощрительные и разовые выплаты

- 5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.
- 5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.
- 5.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.  
Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления штатного работника учреждения.
- 5.4. Неиспользованные средства иных поощрительных выплат текущего месяца направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы в текущем месяце.
- 5.5. Если сумма, причитающаяся на иные выплаты меньше необходимой, то размер выплат может быть уменьшен.

#### Перечень иных поощрительных и разовых выплат

№ п/п	Наименование вида выплат	Размер выплат	Категории работников
1.	Знаменательные и памятные даты (юбилеи, круглые даты 50, 55, 60, 65,70 лет)	3000 руб.	-для всех категорий работников
2.	Праздники и профессиональные даты (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год, Юбилей учреждения и т.д.)	1000руб	-для всех категорий работников
3.	Материальная помощь в случае: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Подъёмные: вновь прибывшим сотрудникам; вновь прибывшим сотрудникам из отпуска по уходу за ребёнком; сотрудникам после продолжительного больничного; прибывшим после института – в течение четверти;</li> <li>➤ утери имущества (пожары, наводнения);</li> <li>➤ похорон близких родственников (родители, родные братья и сестры, дети);</li> <li>➤ свадьбы, рождения ребенка (работник МБОУ «Лицей № 34»);</li> <li>➤ дорогостоящие операции (на основании финансовых документов).</li> </ul>	2000 руб. 5000 руб. 5000 руб. 5000 руб. 5000 руб.	-для всех категорий работников

#### 5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

- 6.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу устанавливаются работникам учреждения приказом директора.

№ п/п	Наименование вида выплат	Размер выплат	Категории работников
1	За непрерывный стаж работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 – 5 лет;</li> <li>• 5 – 15 лет;</li> <li>• более 15 лет.</li> </ul>	100 руб. 250 руб. 500 руб.	-для всех категорий работников
2	За выслугу лет: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 – 5 лет;</li> </ul>	100 руб. 250 руб.	-для всех категорий работников

	<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 – 15 лет;</li><li>• более 15 лет.</li></ul>	500 руб..	
--	---	-----------	--