



Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение «Лицей №7»

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ

Введено в действие приказом № 116 от 01.06.2023

Согласовано:
Председатель профсоюзной первичной
организации МАОУ «Лицей №7»
Обрывко М.В.
протокол от « » 20 г. №

Утверждено:
Директор Пилипушка С.В.
приказ от «01» 06 2023г. № 116



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЛИЦЕЙ №7»

Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 7»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 7» (далее – МАОУ «Лицей №7») (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

- Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2026 гг. (далее - ООС Минобр НСО);

- Территориального отраслевого соглашения по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» на 2023-2026 гг.;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- выплат из специальной части фонда оплаты труда (для учителей);

- районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. 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, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в финансово-кредитном учреждении по его заявлению.

1.7. При выплате заработной платы 5 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утвержден руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложение №9).

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения;

➤ количества обучающихся в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно выполняющие работы, направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом МАОУ «Лицей №7», их непосредственные руководители (заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб р}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} - фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ_{ст р} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя;

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения :

$$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б уч}} + \text{ФОТ}_{\text{б др пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б адм}} + \text{ФОТ}_{\text{б упр}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{б уч} - базовая часть фонда оплаты труда учителей (оптимальный размер 70 процентов);

ФОТ_{б др пед} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, методист).

ФОТ_{б адм} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора по УВР);

ФОТ_{б упр} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательный персонал (секретарь учебной части, диспетчер образовательного процесса учреждения), а также связанного с учебным процессом (лаборант, инженер-электроник, системный администратор, библиотекарь).

При этом, оптимальный размер базовой части фонда оплаты труда за исключением учителей составляет может составлять 20 процентов.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной и специальной части:

$$\text{ФОТ}_{\text{б уч}} = \text{ФОТ}_{\text{о уч}} + \text{ФОТ}_{\text{сп уч}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{б уч} - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{о уч} – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{сп уч} – специальная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, а также компенсационные выплаты, определенные в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

3.4. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{\text{м}} = \text{ФОТ}_{\text{б м}} + \text{ФОТ}_{\text{ст м}}, \text{ где}$$

ФОТм - фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета;

ФОТ б м – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- другого персонала (главный бухгалтер);
- младшего - обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, кладовщик, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территорий, вахтер);
- иного персонала (работники столовой, ведущий бухгалтер, секретарь руководителя, специалист по кадрам, специалист по охране труда, заведующий столовой, водитель автомобиля, механик, кухонный рабочий, повар), согласно утвержденному штатному расписанию;

✓ **ФОТст м** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.5. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.6. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы в штатном расписании учреждения определяются на основании Территориального отраслевого соглашения по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» на 2023-2026 гг.):

➤ По должностям:

- административно - управленческого персонала,
- педагогических работников (за исключением учителей),
- специалистов других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательного персонала (Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» на 2023-2026 гг.;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих (Территориального отраслевого соглашения по учреждениям города Бердска Новосибирской области, подведомственным Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» на 2023-2026 гг.)

приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных

окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»).

4.2. Размеры ставок заработной платы учителям определяются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

4.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли, а для учителей в т.ч. и при изменении нормативов финансового обеспечения.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях (указать конкретные должности в графе 3 по штатному расписанию):

№ п/ п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, тьютор	учитель, тьютор, методист, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), социальный педагог, педагог-библиотекарь
2	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
3	Преподаватель (музыкально- теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки
4	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
5	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы).
6	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
7	Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры, методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
8	Старший воспитатель	педагог – организатор

9	Воспитатель	методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
10	Мастер производственного обучения	Методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
11	Методист	педагог – организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю, педагог-психолог
15	Педагог - психолог	социальный педагог, педагог – организатор, методист, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
16	Старший тренер-преподаватель	методист, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
17	Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, методист, педагог дополнительного образования
18	Педагог – организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
19	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор
20	Тренер-преподаватель	педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование ставки заработной платы учителя

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$OЧ_{уч} = \frac{ФОТ_{оуч} \times 245}{В \times 365}, \text{ где}$$

$OЧ_{уч}$ – стоимость образовательного часа учителя;

$ФОТ_{оуч}$ - основная часть фонда оплаты труда учителей;

$В$ – число занятий (уроков) по учебному плану (аудиторная нагрузка) с учетом деления классов на подгруппы (иностранные языки, технология, информатика), индивидуального обучения на дому. Аудиторная нагрузка включает в себя учебную нагрузку, факультативы и элективные курсы, в соответствии с учебным планом;

245– максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размеры ставок заработной платы по должности «учитель», устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3.4. Тарифного соглашения к ООС НСО, из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в

неделю на ставку заработной платы, среднегодового количества недель в месяц по формуле:

$$\text{Стуч} = (\text{ОЧуч} \times \text{Нч} \times \text{Кнед})^*, \text{ где}$$

Стуч - ставка заработной платы учителя в месяц;

ОЧуч – стоимость образовательного часа учителя 146 руб. 30 копеек (с 01.07.2022г в соответствии пунктами 2.3,4,2.3.5 Тарифного соглашения);

Нч - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);

Кнед – среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,4 ($365/12/7 = 4,35$).

5.3. На 1 сентября приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год (приложение № 2).

5.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой в соответствии с пунктом 5.2. и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Виды выплат компенсационного характера**:

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

-превышение наполняемости классов, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в МАОУ «Лицей №7»;

-превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении: практических занятий, лабораторных работ, иных аналогичных занятий;

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) возможно путем объединения подгрупп, так и делением на подгруппы;

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) - 3.1. - 4 %.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;

➤ за особенности деятельности отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в ООС Минобр НСО:

№ п/п	Условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностно му окладу (окладу), ставки зарботной платы
1	Классы, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	руководители, заместители руководителя по учебно-воспитательной работе, педагогические работники	20
2	За осуществление обучения на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20

№ п/п	Условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностно му окладу (окладу), ставки зарботной платы
3	За классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы; Специализированные классы	педагогические работники	10 20
4	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15
6	За осуществление инклюзивного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20
7	За осуществление индивидуального обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам (редакция с 01.09.2021)	педагогические работники	20

В МАОУ «Лицей №7» доплата за особенности деятельности может производиться независимо от количества обучающихся, рассчитывается в зависимости от нагрузки.

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (ставки заработной платы) работника осуществляются за каждую из них.

Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 6.1. данного раздела.

➤ **выплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда (раздел VII).**

6.2. К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам МАОУ «Лицей №7» устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы

профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

6.3. Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VII. Условия и размеры выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда

7.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, включает следующие виды выплат*:

- за сложность обучения предмету;
- выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности педагогического работника:
 - классное руководство;
 - заведование кабинетами;
 - проверка тетрадей;
- за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку:
 - кружковую работу;
 - индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
 - другую деятельность;
- выплаты компенсационного характера, в соответствие с перечнем установленным разделом VI настоящего Положения.

7.2. Размеры выплат устанавливаются в приложении №3 к настоящему Положению.

7.3. Выплаты из специальной части работникам устанавливаются в тарификационном списке педагогического персонала, утвержденном на 1 сентября приказом директора.

7.4. При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в указанное Положение по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников в летний период каникулярного времени.

8.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

8.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

8.4. За время работы в каникулярное время, установленное для обучающихся организации и не совпадающее для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, которое является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше основаниям.

IX. Порядок установления стимулирующих выплат

9.1. Виды выплат:

- ✓ надбавки постоянного характера:
 - за ученую степень, ученое звание;
 - за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия;
 - молодым специалистам (в течение трех лет работы) (пункт 7.3 коллективного договора МАОУ «Лицей №7»);
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности деятельности лица за определенный календарный период (месяц, четверть, полугодие, год) по утвержденным критериям;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного периода (месяц, четверть, полугодие, год);
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

9.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы:

- ежемесячная надбавка в размере 15 % за I квалификационную категорию и в размере 20 % за высшую квалификационную категорию, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной категории);

9.3 При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств **субвенции**, учитывается следующее

распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб.}} = \text{ФОТ}_{\text{ст пед}} + \text{ФОТ}_{\text{ст увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст ауп}}^{**}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{ст суб.}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

$\text{ФОТ}_{\text{ст пед}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, методист, тьютор, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ);

$\text{ФОТ}_{\text{ст увп}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, диспетчер образовательного процесса, лаборант, инженер-электроник, системный администратор, библиотекарь);

$\text{ФОТ}_{\text{ст ауп}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (директор, заместители директора по УВР).

9.4. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТ}_{\text{ст пед}} = \text{ФОТ}_{\text{пед пост}} + \text{ФОТ}_{\text{пед дл}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{ст пед}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пед пост}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

$\text{ФОТ}_{\text{пед дл}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, полугодие, учебный год) по установленным критериям.

9.5. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\text{ФОТ}_{\text{ст м}} = \text{ФОТ}_{\text{ст др}}^{**} + \text{ФОТ}_{\text{ст mop}} + \text{ФОТ}_{\text{ст ин}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{ст м}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

$\text{ФОТ}_{\text{ст др}}^{**}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заведующий столовой, главный бухгалтер)*.

$\text{ФОТ}_{\text{ст mop}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.)*;

$\text{ФОТ}_{\text{ст ин}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии, заведующий хозяйством, педагог дополнительного образования, и др.*).

9.6. Работнику могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты постоянного характера за выполнение работ, не входящих в его трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, оформленные дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом директора.

9.7. В МАОУ «Лицей №7» ежегодно утверждается состав комиссии по установлению стимулирующих выплат и других доплат в соответствии с настоящим Положением.

9.8. Решение об установлении премий по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в *приложениях №5, №6* рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

9.9. Директор лица вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в *приложении №7*. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

9.10. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности МАОУ «Лицей №7» по итогам календарного периода (либо установление премий) не начисляются в случаях:

- ✓ за нарушение, неисполнение или ненадлежащее исполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка организации, Коллективного договора и других локальных актов МАОУ «Лицей №7»;
- ✓ неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работника, должностных обязанностей;
- ✓ за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, в том числе за неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов, распоряжений и постановлений, сроков предоставления отчетности, ответов на запросы, направленные вышестоящими органами (администрация города Бердска, МКУ «УО и МП» и др), условий трудового договора;
- ✓ за нарушение финансовой дисциплины (для работников бухгалтерии, столовой, заведующего хозяйством, материально ответственных лиц);
- ✓ невыполнение муниципального задания, утвержденного организации, в количественных и качественных показателях;
- ✓ в случае необеспечения соответствующих требований охраны труда, условий труда на рабочем месте;
- ✓ за недостоверное и несвоевременное предоставление отчетности;
- ✓ за скрывание случаев травматизма среди обучающихся и работников;
- ✓ в случае обоснованных жалоб родителей и/или обучающихся на действие работника.
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания;

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

9.10.1 Снятие постоянных доплат и надбавок может определяться следующими причинами:

- окончание срока действий доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были установлены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были установлены доплаты, за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, должностной инструкцией или иным локальным актом;
- отказ работника от выполнения работ, за которые были установлены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, за которые были установлены доплаты, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, за которые были установлены доплаты.

9.10.2 Снижение выплат стимулирующего характера производится в размере от 10% до 100% от установленных на текущий месяц выплат стимулирующего характера на основании приказа директора.

9.11. По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности лица Комиссией устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения.

9.12. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности работников учреждения по каждой должности и профессии могут определяться по бальной системе, в денежном выражении, в %-ном выражении по решению членов комиссии.

9.13. При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям с отражением условий начисления в конкретных показателях.

9.14. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего календарного периода в соответствии с критериями (приложение №8) работниками МАОУ «Лицей №7» представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего периода (месяца).

9.15. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты каждому работнику дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов, либо в суммовом выражении.

9.16. В случае установления стимулирующей выплаты в балльном выражении – размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала. Комиссия полученную стоимость балла отражает в протоколе.

9.17. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с указанием должности), стоимости балла(ов) и приложением к нему листов самооценки работников.

9.18. На основании решения Комиссии директором МАОУ «Лицей №7» издается приказ с указанием суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

Х. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

10.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального

статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

10.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

10.3. Должностные оклады заместителям директора устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

10.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором за календарный период (месяц, квартал) исходя из качественных показателей деятельности. Могут устанавливаться в %-ном соотношении к стимулирующей выплате директора либо в денежном выражении. Заместители директора, главный бухгалтер подают сведения о проделанной работе, качественных показателях своей деятельности руководителю МАОУ «Лицей № 7» за каждый календарный период для установления стимулирующих выплат, премии. Заместителям директора, главному бухгалтеру стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены директором МАОУ «Лицей № 7» за календарный период (месяц, квартал, год) в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения по их вине трудовых функций, должностных обязанностей, наличия дисциплинарного взыскания, а так же в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения локальных актов МАОУ «Лицей № 7», приказов директора МАОУ «Лицей № 7», неисполнения или ненадлежащего исполнения важных и особо важных заданий руководителя, снижения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

XI. Требования к организации работы Комиссии

11.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников по каждой должности в соответствии с утвержденными критериями.

11.2. Комиссия состоит в количестве не менее 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, завхоза, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора с обязательным указанием должности.

11.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

11.4. Комиссия на заседании:

- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членам Комиссии;
- заслушивает мнение директора лицея (заместителей директора);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее 2/3 членов комиссии в случае отсутствия остальных;

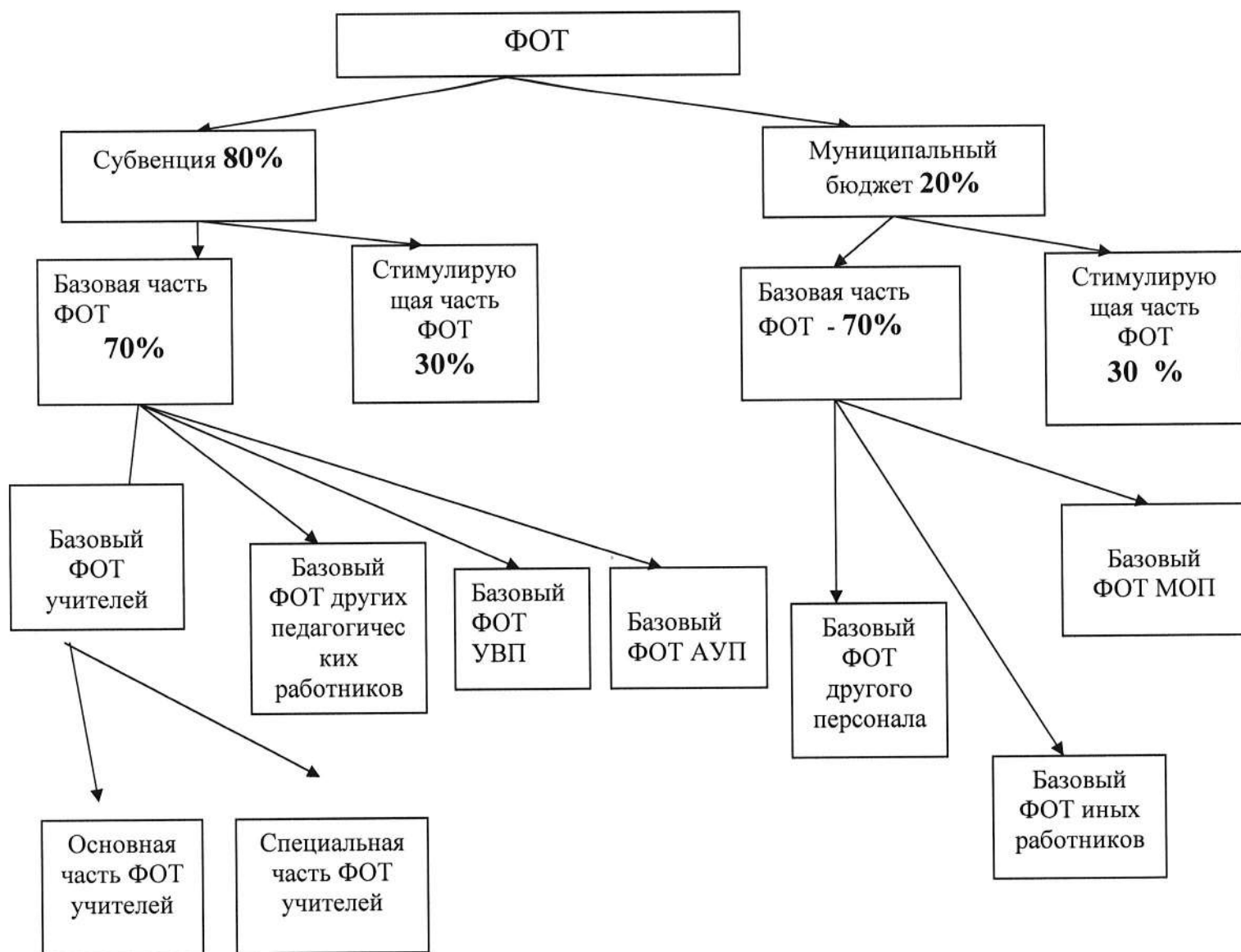
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала. Стоимость одного балла определяется исходя из установленного ФОТ и количества баллов.

- председатель комиссии составляет протокол о результатах деятельности работников лицея с указанием доплат за календарный период и направляет его на утверждение директору МАОУ «Лицей №7». На основании протокола директор издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

ХII. Заключительное положение

13.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

Структура фонда оплаты труда МАОУ «Лицей №7» (план)



Тарификация педагогического персонала
на «1» сентября «_____» года

стоимость часа

Стоимость часа																													
№ п/п	ФИО	должность	Срок действия квалификационной категории (кк)	Оклад, ставка заработной платы* (у учителя стоимость часа* 18*4,35)	Число часов в неделю			Оплата за часы в месяц (из расчета ставки)			Итого оплата за часы (9+10+11)	Доплата за квалификационную категорию		Выплаты из специальной части**												итого начислено (13+16+28)			
					1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы				За сложность предмета	За классное руководство	За заведование кабинетом	За проверку тетрадей	За руководство кафедрой	Другие выплаты	Итого (17+18+20+23+24+26)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	

Заместитель директора по УВР _____

Размеры выплат из специальной части фонда оплаты труда*

№ п.п.	Виды выплат и условия		Рекомендуемое значение	
			%	Размер, руб.
1.	За сложность предмета			
	1 группа сложности	начальные классы	25%	от нагрузки
		русский язык, литература, математика	15%	
	2 группа сложности	физика, химия, экономика	13%	
	3 группа сложности	биология, география, история, обществознание, право, экология, черчение, естествознание, астрономия	12%	
		иностраннный язык, информатика,	10%	
	4 группа сложности	музыка, ИЗО, технология, ОБЖ, физическая культура, ОРКСЭ	5%	
2.	За руководство МК (в соответствии с планом работы)			5000,00 рублей
3.	За классное руководство			
	Из средств федерального бюджета (не более 2-х классов)			5000,00 рублей (за каждый класс)
	Педагогическим работникам из расчета за каждого ученика (из расчета 50 руб. в месяц независимо от количества обучающихся в классе). Дополнительно за классное руководство сверх установленной доплаты федеральным бюджетом.		-	50 рублей за каждого ученика
4.	За заведование кабинетом			
	В соответствии с категорией кабинета по итогам аттестации (приказом руководителя создается комиссия)			
	первая категория	специализированные, оформленные ежегодно комиссионным актом или иным локальным актом,		1000,00 рублей

		утвержденным. Кабинет – лаборатория (химия, физика, биология, технология, информатика, спортивный зал и др.)		
	вторая категория	неспециализированные		500,00 рублей
5.	За проверку тетрадей			
	начальные классы	в зависимости от предмета, количества учебных часов	15%	
	русский язык и литература		20%	
	математика		20%	
	иностраннй язык физика, химия, биология, история, обществознание, право, география, информатика, естествознание, астрономия и ОРКСЭ, экономику.		10%	

***Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)**

№ п.п.	Виды выплат и условия	% от должностного оклада руководителя
1	Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы	25 %
2	Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»	25 %
3	Почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник физической культуры», медаль К.Д.Ушинского; медаль Л.С. Выготского.	13 %
4	Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Отличник народного просвещения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы	13 %
5	Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды	20 %
6	Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	8,3 %

7	Благодарность Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации		5 %
8	За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты) по условиям коллективного договора (пункт 7.3). В течение трех лет с момента заключения трудового договора		25%
9	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	За первую	15 %
		За высшую	20 %

*При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 1 - 7, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника

Премии по итогам конкретного календарного периода

№ п.п.	Вид выплаты	условия	Сумма, руб.
1	Премия по итогам календарного года (независимая оценка качества, выполнение качественных показателей - результаты ГИА, ВсОШ на МЭ, РЭ и ЗЭ, ВПР, а также качественные результаты по итогам внутришкольного административного контроля) *	по итогам календарного периода	ВсОШ ШЭ - победитель до 500 р.; призер – до 300 р. ВсОШ МЭ: от 2000 до 5000 ВсОШ РЭ от 3000 до 10000 ВсОШ ЗЭ: от 5000 до 20000 в зависимости от трудового вклада работника в качественные показатели ВПР качественные показатели от 80 до 100% - до 3000 руб. ГИА – ЕГЭ: 100 балльники – до 10000 руб. (за каждого) от 96 б – 99 б – до 3000 руб. от ТБ2 до 95б – до 1500 руб. (за каждого) ГИА – ОГЭ: Максимальное кол-во баллов – до 10000 руб. (за каждого) Оценка «5» – 200 руб. Оценка «4»– 100 руб. (за каждого) Административные к/р – свыше 90% - до 5000 руб.
2	Подготовка победителей и Призеров: Всесибирская олимпиада школьников Будущее Сибири	1 очный этап 2 дистанционный этап заключительный этап 1 очный этап заключительный этап	500 руб. (призер и победитель) 200 рублей (призер и победитель) от 5000,00 до 7000,00 рублей (победитель) от 3000,00 до 5000,00 (призовое место) 500 руб. (призер и победитель) от 5000,00 до 7000,00 рублей (победитель) от 3000,00 до 5000, 00 (призовое место)

	НТО	1 дистанционный этап	200 рублей (за каждого победителя и призера)
		2 этап командный очный	до 3000,00 рублей (за призовое место в командном зачете)
		заключительный этап	до 7000, 00 рублей (за призовое место)
	Ворлдскиллс	региональный заключительный	до 5000,00 до 10000,00
	Газпром	заключительный этап	до 5000,00
3	Подготовка лауреатов и дипломантов Научно-практической конференции (очное участие), Эврика:	- лицейский	до 500,00 (победитель) до 300,00 (призер)
		-муниципальный уровень	до 1500,00 (победитель) до 1000,00 (призер)
		-региональный уровень	до 3000,00 (победитель) до 2000,00 (призер)
		-всероссийский уровень	до 5000,00 (победитель) до 3000,00 (призер)
4	Подготовка победителей и призеров других статусных очных интеллектуальных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство) – утвержденные Министерством Просвещения РФ, НСО, администрацией г. Бердска, лица.	-лицейский уровень	200,00 руб. (победитель) 100,00 руб. (призер)
		-муниципальный уровень	до 1000,00 руб. (победитель) до 500,00 руб. (призер)
		-региональный уровень	до 3000,00 руб. (победитель) до 2000,00 руб. (призер)
		-всероссийский уровень	до 5000,00 руб. (победитель) до 3000,00 руб. (призер)
	Выплата производится		

	<i>суммарно за каждого обучающегося, ставшего победителем или призером при личном первенстве и за команду-при командном</i>		
5	Подготовка победителей и призеров статусных заочных интеллектуальных конкурсов и состязаний (командное и/или личное первенство), утвержденные Министерством Просвещения РФ, НСО, администрацией г. Бердска.	-муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	до 500,00 руб. (победитель) до 200,00 руб. (призер) до 1000,00 руб. (победитель) до 700,00 руб. (призер) до 1500,00 руб. (победитель) до 1000,00 руб. (призер)
6	Подготовка победителей призеров очных спортивных соревнований, художественных и вокальных конкурсов, выставок и т. п. (командное и/или личное первенство), утвержденные Министерством Просвещения РФ, НСО, администрацией г. Бердска.	- лицейский - муниципальный - региональный - всероссийский	200,00 руб. (победитель) 100,00 руб. (призер) до 1000,00 руб. (победитель) до 500,00 руб. (призер) до 3000,00 руб. (победитель) до 2000,00 руб. (призер) до 4000,00 руб. (победитель) до 3000,00 руб. (призер)

7	За качественную организацию работы по сдаче ГТО	более 50% от общего количества подготовленных и сдавших, выполнивших норму и имеющих 1 и 2 ступень (золотой и серебряный значки) ГТО	до 2000,00 руб.
---	---	--	-----------------

Инновационная деятельность

№ п.п.	Вид выплаты	условия	Сумма, руб.
1	За публикации в журналах методических материалов, опубликованных на платформах, утвержденных Министерством Просвещения РФ, Министерством НСО	Приказы, отчеты, копии грамот, дипломов сертификатов	до 700,00
2	Результаты участия в профессиональных конкурсах (Учитель года», «Лидер в образовании», «Грантовая поддержка» и др. <u>очное участие</u>), утвержденные Министерством образования НСО и Министерством Просвещения РФ	- муниципальный, - региональный, - федеральный призовые места (I, II, III)	до 5000,00 до 7000,00 до 15000,00
3	Результаты участия в профессиональных конкурсах, утвержденные Министерством образования НСО и Министерством Просвещения РФ – заочное участие	- региональный - федеральный	до 3000, 00 руб. (победитель) до 1500,00 руб. (призер) до 5000, 00 руб. (победитель) до 3000,00 руб. (призер)
4	За высокое качество организации и проведения	в рамках запланированной работы	

	методического мероприятия, подтвержденные документально;	МК: - на лицейском уровне (открытый урок, «Школа профессионализма», семинар и др., школа для родителей) - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	до 1000,00 до 2000,00 до 3000,00 до 4000,00
5	Разработка грантовых программ, образовательных программ по направлениям, Учебная Сибирь	Разработка грантовых программ и получение гранта: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне (но не более суммы гранта) «Золотая медаль» «Серебряная медаль»	до 3000,00 до 5000,00 до 10000,00 до 5000,00 (и не менее 1000,00 руб. каждому (в случае командной работы)) до 3000,00 (и не менее 500,00 руб. каждому (в случае командной работы))
6	Сетевое/межведомственное взаимодействие, наставничество (Ресурсные центры разных уровней, межведомственные взаимодействия (Подготовка	Выражается в конечном качественном результате. При наличии победителей и призеров	до 3000,00

	исследовательских проектов с обучающимися Большие вызовы, «Альтаир», «Сириус» и др). Выступления и публикации, организация мероприятия)		
--	--	--	--

За качественные показатели по результатам деятельности

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты
1	расширенный объем работ учителям, связанный с выдачей программных учебных часов в неаудиторное время (отсутствие на работе по болезни, нахождением на курсах, в командировке)	за фактически проведенные часы с учетом сложности предмета и проверки тетрадей
2	выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку. Количество часов в месяц регламентируется утвержденными образовательными программами, заявлением работника, журналом: 2.1 реализацию программ внеурочной деятельности занятости обучающихся при реализации ООП, АООП учреждения, ФГОС, а также внеурочной деятельности обучающихся специализированных классов. 2.2 подготовку обучающихся к олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям и другим интеллектуальным состязаниям, в рамках программы развития и плана учебно-воспитательной работы учреждения. 2.3 консультации для обучающихся выпускных классов при подготовке к выпускным испытаниям. 2.4 За организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий 2.5 За дистанционное обучение отдельных категорий обучающихся	в размере стоимости учебного часа за фактически отработанное время
3	Организацию наставничества (план работы). Количество часов в месяц регламентируется утвержденными планами работы с молодыми педагогами, заявлением педагога-наставника	до 2000,00 руб.
4	организацию работы по подготовке отчетов по требованию внешних контрольных организаций (в срок)	до 2500,00 рублей
5	обеспечение работы проверок комиссий вышестоящих органов (подготовка документации, сопровождение)	до 3000,00 рублей
6	администрирование сайта учреждения	до 3000,00 рублей
7	организацию работы пункта проведения экзаменов (руководитель ППЭ)	до 3000,00 рублей
8	организацию работы школьных средств массовой информации (пресс-центр)	до 3000,00 руб.
9	организацию работы по аттестации работников	до 3000,00 рублей
10	организацию работы костюмерной	до 1000,00 рублей
11	работу по созданию музея истории школы, военно-патриотического, ведение летописи школы, краеведческую работу	до 4000,00 рублей
12	работу в составе комиссий, жюри конкурсов, олимпиад, соревнований (по приказу) на школьном (муниципальном)/	стоимости образовательного

	региональном/ всероссийском уровне (по приказу)	часа* длительность проведения
13	работу по проверке работ конференций школьного (муниципального) уровня	стоимости образовательного часа*(длительность проведения + 0,5 часа)
14	работу в качестве организатора в аудитории (вне аудитории) во время проведения олимпиад, ВПР, мониторингов, пробных экзаменов. Исключением является работа организатора во время проведения ГИА, которая оплачивается Министерством образования НСО	стоимости образовательного часа*(длительность проведения + 0,5 часа)
15	организацию работы электронных журналов	до 10000,00 рублей
16	выполнение функций по культурно-оздоровительной работе коллектива	до 4000,00 рублей
17	организацию работы лагеря дневного пребывания (начальник ЛДП)	до 4000 рублей
18	организацию работы по безопасности учреждения (АТриГО)	до 2500 рублей
19	работу по индивидуальному сопровождению обучающихся специализированных классов (тьюторы)	до 1500 рублей за каждый класс
20	Качественная организация работы с допризывной молодежью: -Качественное ведение документации по учету военнообязанных -Своевременное и качественное предоставление отчетности в военкоматы -Качественная подготовка и организация военно-полевых сборов	до 5000,00 рублей
21	особые условия работы классного руководителя (деятельность, направленная на снятие психологического напряжения обучающихся): работа с детьми ВШУ, ПДН (наличие в классе 3 и более детей); работа с детьми в адаптационный период (1, 5, 10 классы, другие классы при смене классного руководителя, при перекомплектации классов – 1 полугодие); выпускные классы (4, 9, 11 классы – 2 полугодие)	до 1500,00 рублей
22	за работу куратору по направлениям учебной и воспитательной работы	до 3000,00 рублей
23	за реализацию программы воспитательной работы «Новое поколение»	до 3000,00 рублей
24	за руководство муниципального, регионального ресурсного центра	до 3000,00 рублей по соглашению сторон
25	за расширенный объем методической и организационной работы	доплата устанавливается по соглашению сторон
26	премии по итогам календарного периода за качественные показатели работы	размер устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат ФОТ
27	Премии за выполнение важных и особо важных заданий	размер устанавливается

	администрацией МАОУ «Лицей №7»	комиссией по распределению стимулирующих выплат ФОТ и не может превышать 30000 р.
28	1. За выполнение работником работ не входящих в должностные обязанности, расширенный объем работ фиксированной суммой 2. За выполнение работником работ не входящих в должностные обязанности, расширенный объем работ пропорционально отработанному времени.	по соглашению сторон, решение комиссии по распределению стимулирующих выплат ФОТ
29	За фактически отработанное количество часов работником фиксированной суммой	по соглашению сторон, решение комиссии по распределению стимулирующих выплат ФОТ
30	Качественное ведение документации и выполнение плана работы ГО, ОТ, ППБ, ПДД; качественное ведение документации, разработка и реализация плана мероприятий ГО	до 5000,00 рублей
31	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 5000,00 рублей
Учебно-вспомогательный персонал		
Секретарь учебной части		
32	Качество ведения документации: -Качественное ведение делопроизводства по учащимся -Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	до 20000,00 рублей
Библиотекарь, педагог-библиотекарь		
33	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе (за все виды работ п.33): -Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников -Создание школьной мультимедийной библиотеки Интернет-ресурсов по предметам и внеклассной работе и ознакомление работников через локальную сеть - Пропаганда чтения как формы культурного досуга (организация читательских конференций, проведение библиотечных уроков и др.)	до 20000,00 рублей
Лаборант		
34	Качество условий обучения обучающихся: -Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования -Качественное обслуживание учебного процесса -Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии -Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	до 20000,00 рублей
Заведующий хозяйством		
35	- Обеспечение бесперебойной работы систем отопления,	До 25000,00

	водоснабжения, канализации. Оперативное устранение последствий аварий - Удовлетворительное состояние коммуникаций и материально-технической базы - Поддержание технического и санитарно-гигиенического состояния здания в соответствии с требованиями норм и правил безопасности - Организация и проведение мероприятий по охране труда, противопожарной безопасности и ГО ЧС работников учреждения - Обеспечение благоустроенности прилегающей территории (оборудование и озеленение территории). Выполнение разгрузочно-погрузочных работ - Качественный контроль за работой техперсонала и отсутствие обоснованных жалоб на их работу со стороны работников лица - Безупречная исполнительская дисциплина.	
Заведующий столовой		
36	- Обеспечение сохранности и надлежащего состояния оборудования столовой, посуды, хозяйственного инвентаря - Эффективное расходование продуктов питания - Соблюдение норм СанПиН - Отсутствие замечаний по условиям хранения продуктов, по условиям приготовления пищи - Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, по результатам инвентаризации и проверок - Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности.	До 25000,00
Ведущий бухгалтер		
37	Позитивные результаты деятельности: -Своевременная подготовка отчетности, информации Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок -Качественное ведение документации -Отсутствие обоснованных жалоб	до 25000,00
Младший обслуживающий персонал		
Уборщик служебных помещений		
38	Позитивные результаты деятельности: - Озеленение помещений учреждения - Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения - Качественное и своевременное выполнение разовых поручений - Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременной вынос мусора из помещений школы - Отсутствие обоснованных жалоб	до 15000,00 рублей
Гардеробщик		
39	Позитивные результаты деятельности: -Обеспечение бесперебойной работы гардероба -Обеспечение сохранности материальных ценностей	до 15000,00 рублей

	-Содержание в чистоте и порядке гардероба -Отсутствие обоснованных жалоб	
Сторож (вахтер)		
40	Позитивные результаты деятельности: -Отсутствие порчи школьного имущества во время дежурства, - сохранность имущества учреждения -Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации -Отсутствие обоснованных жалоб	до 15000,00 рублей
Уборщик территорий		
41	Позитивные результаты деятельности: -Участие в озеленении прилегающих территорий -Участие в субботниках -Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии -Отсутствие обоснованных жалоб	до 15000,00 рублей
Водитель		
42	Позитивные результаты деятельности: -Своевременный ремонт автомобиля и его технический контроль -Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, обеспечение безопасной перевозки детей, отсутствие ДТП, замечаний -Содержание автомобиля и территории в надлежащем санитарном состоянии -Отсутствие обоснованных жалоб	до 15000,00 рублей
Повар, кухонный работник		
43	Позитивные результаты деятельности: -Своевременное обеспечение, в соответствии с режимом школы доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям Сан ПиН -Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами Сан ПиН. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами -Высокий уровень охвата горячим питанием -Отсутствие обоснованных жалоб	до 15000,00 рублей
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
44	- своевременная сезонная подготовка обслуживаемого здания - качественное и своевременное поддержание в рабочем состоянии систем теплоснабжения, водоснабжения и канализации - своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам (любого рода ремонт, замена, установка) - отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, предписаний при проведении проверок, ревизий	до 15000,00 рублей

ИКМР

Качество резултата

[illegible]

Инновационная деятельность

[illegible]

Качество кадрового потенциала

[illegible]

Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МАОУ «Лицей №7»

Организация: МАОУ "ЛИЦЕЙ №7"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

20__ г.

ФИО работника

Организаци МАОУ "ЛИЦЕЙ №7"

я:

Подразделе

ние:

К выплате:

Должность:

Оклад

(тариф):

Вид		Период	Рабочие		Оплаче но	Сумма	(тариф):		Вид	Период	Сумма
			Дни	Час ы							
Начислено :							Удержано:				
Районный коэффициент							НДФЛ				
Оплата по окладу							НДФЛ				
Оплата по окладу (по часам)							НДФЛ				
Доплата за расшир.объем работ(по факту)							Профвзносы				
Доплата за вредность							Выплачено				
Доплата за работу с детьми ОВЗ							Профвзносы				
Классное руководство							За первую половину месяца (Банк, вед. № _____ от ____ . ____ . ____)				
Фед.класс.рук-во							Зарплата за месяц (Банк, вед. № ____ от ____ . ____ . ____)				
Инд.обучение							Отпускные (Банк, вед. № ____ от ____ . ____ . ____)				
Индивидуальное обучение на дому (20%)											
Оплата за часы											
Категория											
Сложн. предмета											
Проверка тетр.											
Адаптированные программы											
Профильность											
Углубленное изучение предмета											
Доплата за внеурочную деят-ть (фик.сумма)											
За качество (суммой)											
Доплата (суммой)											

Доплата (стимулирующая)								
Стимулирующие выплаты								
Премия разовая (стимул.)								
За награды								
Кабинет								
Руководство кафедрой								
Доплата молодому специалисту								
Внебюджет (платные образовательные услуги)								
Районный коэффициент 20%								
Районный коэффициент 5%								
Доплата до МРОТ (дни)								
Доплата до МРОТ (часы)								
Совмещение								
Замещение								
Доплата за работу в ночное время								
Оплата сверхурочных часов								
Оплата работы в праздничные и выходные дни без повышенной оплаты								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход: