


**Приложение № 3**  
к коллективному договору  
МАОУ «Лицей № 56» на 2024-2027 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
профсоюзной организации работников  
МАОУ «Лицей № 56»

 О. Ю. Славгородская  
« 19 » 03 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МАОУ «Лицей № 56»

 О. Е. Южакова  
« 19 » 03 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального автономного общеобразовательного**  
**учреждения «Лицей № 56»**

## Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 56» (далее - Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Новоуральского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 29.12.2020 № 2904-а, Порядка оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 30.10.2023 № 3395-а, и применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56» (далее по тексту – лицей).

2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

3. Заработная плата работников лицея устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в лицее системой оплаты труда. Система оплаты труда в лицее устанавливается на основе настоящего положения, коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами лицея в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4. Фонд оплаты труда работников лицея формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Штатное расписание лицея утверждается приказом директора с учетом предельного лимита штатной численности, утвержденного соответствующей постоянной комиссией по утверждению предельных лимитов штатной численности муниципальных учреждений, созданной постановлением Администрации Новоуральского городского округа, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) лицея в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования Администрации Новоуральского городского округа по согласованию с Комитетом по экономике и инвестиционной политике Администрации Новоуральского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда лицея, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу лицея

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание лицея, должны определяться в соответствии с уставом и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об

утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

## Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников лица устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 9) мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

8. При определении размера оплаты труда работников лица учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

10. Изменение оплаты труда работников лицея производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

10. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников МАОУ «Лицей № 56» на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы в течение шести месяцев (если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность) в случае истечения срока:

- действия квалификационной категории по занимаемой должности;

- повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии подпунктом 32.3 пункта 32.

11. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников муниципальной организации, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

12. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника муниципальной организации, за последним сохраняется повышение размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- призыва работника в ряды Вооруженных сил России;

- нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

- увольнения в связи с сокращением численности или штата работников муниципальной организации;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

13. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Директор лицея:

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

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАОУ «Лицей № 56» помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников учреждения;

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в лицее педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Преподавательская (педагогическая) работа в лицее для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление преподавательской (педагогической) работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в лицее, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской (педагогической) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

18. Оплата труда работников лицея включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 4 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 5 настоящего Положения.

19. Лицей в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

21. Лицей имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Лицей имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

22. За работу в учреждении, расположенном в закрытом административно-территориальном образовании, ставки заработной платы работников лицея повышаются на 20 процентов. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

23. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

#### Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

26. Размеры должностных окладов работников лицея, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размер установленного должностного оклада указан с учетом коэффициента за работу в муниципальных организациях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании.

28. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего Положения.

#### Порядок определения оплаты труда педагогических работников

29. Размеры должностных окладов работников лица, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

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

31. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размер установленного должностного оклада указан с учетом коэффициента за работу в муниципальных организациях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании.

32 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных организаций, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

32.1. Работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов.

32.2. Работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов.

32.3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся в МАОУ «Лицей № 56» на педагогическую должность в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), - на 20 процентов до подтверждения ими по результатам аттестации соответствия занимаемой должности или установления квалификационной категории, но не более чем на два года.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после

окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования призван в Вооруженные Силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим подпунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в МАОУ «Лицей №56» (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока призван в Вооруженные Силы России для прохождения срочной службы, выплата повышения сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в МАОУ «Лицей № 56» в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

32.4. Работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

33. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 32 настоящего положения.

34. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», - не более 50 процентов.

35. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего Положения.

36. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-



оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

#### Порядок определения оплаты труда заместителей руководителя

37. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности заместителя руководителя устанавливаются работодателем (руководителем учреждения) на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

38. Порядок оплаты труда заместителей руководителя закреплен в Порядке оплаты труда заместителей руководителя Муниципального автономного образовательного учреждения «Лицей № 56» (Приложение № 5), разработанного в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 30.10.2032 № 3395-а, и применяется при определении заработной платы.

#### Порядок определения оплаты труда работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

39. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

40. Размеры должностных окладов работников устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Размер установленного должностного оклада указан с учетом коэффициента за работу в муниципальных организациях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании.

41. С учетом условий и результатов труда данным работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего Положения.

#### Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

42. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

43. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих, по квалификационным группам отраслевых профессий рабочих образовательной организации установлены в приложении № 1 настоящего Положения. Размер установленного должностного оклада указан с учетом коэффициента за работу в муниципальных организациях, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании

44. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4 и 5 настоящего Положения.

#### Глава 4. Компенсационные выплаты

45. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением, коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

47. Для работников лица устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени, а для педагогических работников выплачиваются согласно нагрузке работника.

49. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор лица осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от

нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, установленными специальной оценкой рабочих мест. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

50. Всем работникам лица выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный в размере 20% - для муниципальных организаций, расположенных в зоне закрытого города, на основании Постановления Государственного комитета совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21 ноября 1964 года № 544/32.

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

- классное руководство;
- проверку письменных работ;
- заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы);
- проведение работы по дополнительным образовательным программам, курсам внеурочной деятельности;
- организацию профессиональной ориентации.

54. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- 1) за классное руководство в размере от 2500 до 7500 рублей в месяц;
- 2) за проверку письменных работ в размере от 5% до 15% от должностного оклада;
- 3) за заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками в размере от 1000 до 2500 рублей в месяц.

Размеры доплат и порядок их установления определяются лицеем самостоятельно в пределах фонда оплаты труда учреждения, и закрепляются в Положении о компенсационных выплатах работникам МАОУ «Лицей № 56»

(приложение № 2), утвержденном директором лицея, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

55. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части 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 в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

56. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда учреждения. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

57. Работникам лицея за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливается доплата в следующем размере от установленных окладов, ставок заработной платы и случае:

- 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации;

- 15-30 процентов за реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ. Конкретный перечень работников и конкретный размер доплат определяются приказом директора лицея работнику в зависимости от продолжительности его работы с обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

58. Педагогическим работникам муниципальных организаций, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей по методической или наставнической деятельности, не входящих в должностные обязанности, увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам-методистам — на 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

- педагогам-наставникам — на 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется руководителем муниципальной организации в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в

должностные обязанности, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

59. Доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

60. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются приказом директора лицея в соответствии с настоящим положением с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации

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

61. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

62. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых лицеем услуг, она вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности

## Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

63. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «Лицей № 56» (приложение № 3), коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами с учетом разработанных в лицее показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

64. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

65. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

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

67. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

68. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «Лицей № 56» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом лица, трудовым договором.

70. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом лица, трудовым договором.

71. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20%;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50%.

Конкретный размер ежемесячных надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников лица, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

72. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю лица или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю лица или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору лица с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

73. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальной организации.

Работникам лица, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных организациях, по решению директора лица могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

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

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

75. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

76. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом;

- 5) в связи с празднованием Дня учителя;
- б) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Порядком о премировании работников МАОУ «Лицей № 56» (Приложение № 4), принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организаций.

77. Руководитель учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь оказывается работникам на основании заявления на имя руководителя учреждения, с указанием необходимости (причины) помощи и подтверждающих документов.

За счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности материальная помощь выплачивается:

- 1) в случае смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;
- 2) в случае вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;
- 3) в случае рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
- 4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- 5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух должностных окладов в год.

Конкретные условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

78. Стимулирующая выплата до доведения заработной платы до уровня минимального размера оплаты труда (далее – выплата) производится работникам учреждения, заработная плата которых на ставку при полной отработанной норме рабочего времени за месяц меньше уровня МРОТ. Выплата устанавливается работнику в абсолютной сумме, рассчитанной как разница между МРОТ (пропорционально отработанному времени) и начисленной заработной платой. В начисленную заработную плату не включаются: надбавки за расширенную зону обслуживания; премии к праздникам и юбилейным датам; оплата сверхурочных работ; районный коэффициент на вышеуказанные выплаты. По внутреннему совместительству выплата устанавливается отдельно

## Глава 6. Заключительные положения

79. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается



не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка.

80. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

81. Компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера работникам учреждения по «Коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56» не учтенные Положением выплачиваются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

82. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

83. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

### Перечень должностей работников

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
<b>1.</b>	<b>Административно-управленческий персонал</b>	
	Руководитель (директор)*	Х
	Заместитель руководителя (УВР, ВР, АХР)*	Х
<b>2.</b>	<b>Педагогические работники и специалисты</b>	
<b>2.1</b>	<b>Педагогические работники</b>	
	Учитель	23744-00
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23744-00
	Педагог-библиотекарь	23744-00
	Учитель - логопед	23744-00
	Методист	21704-00
	Педагог-психолог **	21704-00
	Педагог-организатор **	21704-00
	Социальный педагог **	21704-00
	Воспитатель **	21704-00
	Педагог дополнительного образования **	21704-00
	Старший вожатый**	19863-00
<b>2.2.</b>	<b>Специалисты</b>	
	Программист	21649-00
	Инженер-электроник	21649-00
	Специалист по охране труда	21649-00
	Специалист по кадрам	21649-00
<b>3.</b>	<b>Учебно-вспомогательный персонал и технические исполнители</b>	
<b>3.1.</b>	<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>	
	Диспетчер	21649-00
	Лаборант	17384-00
<b>3.2.</b>	<b>Технические исполнители</b>	
	Секретарь	15503-00
<b>4.</b>	<b>Рабочие</b>	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14914-00
	Гардеробщик	12173-00
	Дворник	12173-00
	Сторож (вахтер)	12173-00
	Уборщик служебных помещений	12173-00
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	11720-00

Примечания:

1. Размеры окладов (должностных окладов) установлены с учетом зонального и без учета районного коэффициента.

2. \* - оплата труда устанавливается в соответствии с разделом 5 системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений;

\*\* - оклад (должностной оклад) педагогическим работникам выплачивается за:

1) 30 часов в неделю - воспитателям в группах продленного дня;

2) 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования детей;

3) 36 часов в неделю - педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), методистам, педагогам-библиотекарям, старшим вожатым.

Оклады (должностные оклады) других работников, не относящихся к педагогическим работникам, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Оклады (должностные оклады) выплачиваются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в основное рабочее время в объеме 360 часов в год - преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

## **Положение о компенсационных выплатах работникам МАОУ «Лицей №56»**

### Общие положения

1. В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Новоуральского городского округа утвержденного Постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 29.10.2020 г. № 2904-а, Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа, утвержденного Постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 30.10.2023 № 3395-а в МАОУ «Лицей № 56» в соответствии с Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом предусматриваются средства на выплаты компенсационного характера с учетом конкретных условий труда педагогических и других работников.

2. Настоящее Положение устанавливает размеры, порядок и условия осуществления компенсационных выплат в МАОУ «Лицей № 56».

3. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного для учреждения на соответствующий финансовый год.

4. Решение об установлении доплат принимается администрацией учреждения совместно с профсоюзной организацией по представлению руководителя общеобразовательного учреждения – директора и оформляется приказом директора.

5. Размер и срок действия доплат устанавливается на учебный год, на учебную четверть, на месяц и максимальным пределом не ограничивается.

При отсутствии необходимого финансирования размер доплат пропорционально уменьшается.

### Порядок установления компенсационных выплат за увеличение объема работ

6. Доплаты за классное руководство:

- в 1, 5, 9, 10, 11 классах – 4500 руб.;

- в 4 классах: 1 полугодие – 4000 руб., 2 полугодие – 4500 руб.;

- в 2,3,6,7,8 классах – 3500 руб.

7. Доплата за проверку письменных работ (от должностного оклада, установленного пропорционально учебной нагрузке и с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию):

- в начальной школе - 15% от должностного оклада;

- по русскому языку, родному языку, литературе, родной литературе, математике, включая алгебру и геометрию, учебным и элективным курсам аналогичной направленности – 15% от должностного оклада;

- по химии, физике, биологии, астрономии, учебным и элективным курсам аналогичной направленности – 10% от должностного оклада;

- по иностранному языку, истории, включая историю России, всеобщую историю, историю в мире, обществознанию, основам духовно-нравственной культуры народов России, экономике, праву, географии, экологии, учебным и элективным курсам аналогичной направленности – 8% от должностного оклада;

- по ИЗО, черчению, информатике и ИКТ, МХК, КБЖ, ОБЖ, технологии, музыке, ОРКиСЭ, учебным и элективным курсам аналогичной направленности – 5% от должностного оклада.

8. Доплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими:

- кабинетами по физике, химии, биологии, информатике и ИКТ, кабинетом обслуживающего труда, мастерской технического труда, ОБЖ, библиотеки, спортивным залом – 2500 руб.;

- специализированными кабинетами – 1500 руб.;

- учебными кабинетами – 1000 руб.

При ответственности за кабинет двух педагогов сумма доплаты делится между педагогами в равных долях.

9. Доплата за заведование творческими рабочими группами:

- временные творческие группы по подготовке тематических педсоветов и других педагогических событий – 1000 руб.;

- по осуществлению экспериментальной, инновационной деятельности – от 500 руб. до 3000 руб.;

- малые творческие группы по трансляции педагогического опыта – от 1500 руб. до 2000 руб.

10. Доплата за руководство предметными, методическими комиссиями:

- методическое объединение учителей гуманитарно-эстетических наук – от 1000 руб. до 2000 руб.;

- методическое объединение учителей естественнонаучных дисциплин – от 1000 руб. до 2000 руб.;

- методическое объединение учителей информационно - технологических дисциплин – от 1000 руб. до 5000 руб.;

- методическое объединение учителей русского языка и литературы – от 1000 руб. до 2500 руб.;

- методическое объединение учителей физической культуры и ОБЖ – от 1000 руб. до 2500 руб.;

- методическое объединение учителей начальных классов – от 1000 руб. до 4500 руб.;

- методическое объединение классных руководителей – от 1000 руб. до 2500 руб.;

- методическое объединение учителей английского языка – от 1000 руб. до 2500 руб.;

- психолого-педагогическая служба – от 1000 руб. до 1500 руб.

11. Доплата за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы):

- куратора краткосрочного проекта (менее полугодия), класса (группы) – от 100 руб. до 1500 руб.;

- куратора долгосрочного проекта (полугодие и больше), класса (группы) – от 100 руб. до 2500 руб.;

- координатора краткосрочного проекта – от 300 руб. до 1000 руб.;

- координатора долгосрочного проекта – от 300 руб. до 2000 руб.

12. Доплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам устанавливается доплата 1 час – 200 руб.

13. Доплата за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;

- организация трудового обучения в каникулярное время – 10% должностного оклада;

- организация профессиональной ориентации информационно –технологической и естественнонаучной направленностей – 15% должностного оклада;

- организация профессиональной ориентации (однократные мероприятия)-500 руб.

Порядок установления компенсационных выплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий

14. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий установить компенсационные выплаты:

- уборщикам служебных помещений в осенне-весенний период и период ремонтных работ;
- программисту в период оформления аттестатов;
- педагогу - библиотекарю в период выдачи (август-сентябрь) и приёмки (май-июнь) учебников;
- секретарю в период начала и окончания учебного года, зачисления в первый класс;
- работникам в период проведения ДКР, ВПР, олимпиадных мероприятий, оценочных процедур, выполнения работ в Федеральных базах данных.

Порядок установления выплат за расширение зоны обслуживания

15. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение, в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания за дополнительную оплату.

16. Расширение зоны обслуживания предполагает выполнение работы по аналогичной должности (профессии) в тех случаях, когда в учреждении есть вакантная штатная единица.

17. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание определяются работодателем с письменного согласия работника. Соглашение сторон (работника и работодателя) оформляется отдельным письменным соглашением сторон трудового договора о расширении зон обслуживания и приказом (распоряжением) работодателя о расширении зон обслуживания. Приказ издается с письменного согласия работника. В приказе (распоряжении) определяются:

- вид дополнительной работы;
- срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу;
- содержание дополнительной работы;
- объем дополнительной работы.

18. В соглашении о расширении зон обслуживания сторонами трудового договора решается вопрос о размере доплаты за выполнение работником порученной ему работодателем дополнительной работы. Доплата может быть установлена в виде конкретной суммы либо в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки).

19. Дополнительная плата за выполнение поручений работодателя учитывается в составе заработка работника для целей исчисления пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, оплаты ежегодного отпуска и в иных случаях, когда для расчета гарантий и компенсаций должен быть использован средний заработок работника.

Решение споров

20. Споры между работодателем и работником школы по существу настоящего положения рассматриваются в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

## **Положение о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «Лицей № 56»**

### **Общие положения**

1. В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Новоуральского городского округа утвержденного постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 29.10.2019 г. № 2103-а, Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 31.10.2012 № 2365-а в МАОУ «Лицей № 56» в соответствии с Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом предусматриваются средства на выплаты компенсационного характера с учетом конкретных условий труда педагогических и других работников.

2. Настоящее Положение устанавливает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам МАОУ «Лицей № 56». Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов.

### **Порядок распределения стимулирующих выплат**

3. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяется в абсолютном размере, после перевода баллов набранных по соответствующим показателям эффективности труда работников. Денежное выражение балла устанавливается ежемесячно как отношение имеющегося фонда денежных средств на выплаты стимулирующего характера к сумме набранных баллов всеми педагогическими работниками. Для избегания больших колебаний цены балла 10% фонда денежных средств на выплаты стимулирующего характера выделять на премиальные выплаты по итогам ёмких работ. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

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

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6. Показатели (критерии) оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Накопление данных для расчета стимулирующих выплат ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника, работника школы, заместителей директора по УВР, ВР, АХР. Мониторинг ведется администрацией лицея, членами Методического совета.

7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

8. Комиссия в составе директора лицея, заместителей руководителя по УВР, ВР, членов профсоюзного комитета и согласительной комиссии по результатам мониторинга определяет размер стимулирующих выплат работникам и оформляет протокол.

9. Директор лицея на основании протокола издает Приказ о распределении стимулирующего фонда для педагогических работников и Приказ о распределении стимулирующего фонда остальных работников лицея. На каждого работника оформляется карта для назначения выплаты, с которой каждый работник знакомится под роспись.

10. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Для расчета выплат стимулирующего характера педагогических работников установить денежное выражение 1 балла равным 700 рублей, для специалистов и учебно-вспомогательного персонала установить денежное выражение 1 балла равным 1000 рублей.



**Таблица № 1 - Критерии расчета выплат стимулирующего характера педагогических работников**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Максимальный балл					
<b>1. Интенсивность работы</b>								
1.1	Интенсивность работы	- в определенный период;	15					
		- организация работы с обучающимися на основе принципов индивидуализации и дифференциации ( <i>индивидуально-групповые занятия, указывать в часах, 0,25 балла</i> )	2					
		- добросовестное выполнение должностных обязанностей в период промежуточной аттестации (аттестация учащихся превышает 200 человек)	3					
		- высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) <i>По факту выполнения.</i>	3					
		- при выполнении важных работ, мероприятий в рамках конкурсов и оценочных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства ( <i>экспертная работа на конкурсах, олимпиадах</i> )	0,35 за 1 час					
		- сложность и напряженность работы повышающие эффективность деятельности учреждения	10					
<b>2. Высокие результаты труда</b>								
2.1	Реализация программ, направленных на работу с детской одаренностью	- результативность участия в предметных олимпиадах в рамках «Перспектива», ВсОШ, олимпиад из Перечня Минобразования России, очных НПК (ГНОУ, «Первые открытия», «Азбука проектов» и т.п.), конкурсах исследовательских и проектных работ, мероприятий проекта «Школа Росатома», WorldSkills. Периодичность – по факту.	Уровень	Участие	I м	II м	III м	
			Город	1	5	4	3	
			Область	1,5	8	7	6	
			Россия и выше	2	11	10	9	
		- результативность участия в очных творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, интеллектуальных фестивалях («Апрельские чтения», «Новоуральские звездочки», «Уральские самородки» и т.п.), предметных интеллектуальных играх («АБАКА», «Математический снайпер», «Физический бой» и т.п.) Периодичность – по факту.	Уровень	Участие	I м	II м	III м	
			Город	0,75	2,5	2	1,5	
			Область	1,5	4	3,5	3	
			Россия и выше	3	5,5	5	4,5	
		- результативность участия в заочных НПК, конкурсах, фестивалях ( <i>на бесплатной основе с ограничением к участию, например, конкурсы Администрации НГО, не более 10 работ от учреждения. Представляются работы, имеющие продукт</i> ) Периодичность – по факту.	Уровень	Участие	I м	II м	III м	
			Город	0,5	2	1,5	1	
			Область	1	2,5	2	1,5	
			Россия и выше	1,5	3	2,5	1,5	
		- результативность участия в заочных творческих фестивалях, конкурсах, проводимыми некоммерческими и общественными организациями, библиотеками, учреждениями культуры т другими организациями без ограничений к участию ( <i>Представляются работы, имеющие продукт</i> ) Периодичность – по факту.	Уровень	Участие	I м	II м	III м	
			Город	0,25	0,5	0,4	0,3	
			Область	0,5	0,8	0,7	0,6	
			Россия и выше	0,8	1,1	1	0,9	
				- вовлеченность в дистанционные конкурсы	До 25 уч. – 0,5 б.			

		(выполнение тестов, олимпиадных заданий)	От 26 до 50 уч. – 0,75 б. От 51 до 75 уч. – 1 б. От 76 до 100 уч. – 1,25 б. Более 100 уч. – 1,5 б					
2.2	Совершенствование профессионального мастерства педагога	- подготовка пакета документов на конкурсы педмастерства ( <i>Губернатора, Лучших учителей, Школа Росатома, Лучший учитель ОБЖ, Учитель здоровья, Учитель – профессия мужская, Начало, Учитель года</i> ) Периодичность – по факту.	Город		1			
			Область		3			
			Россия и выше		5			
		- результативность участия педагогов в очных конкурсах профессионального мастерства ( <i>Урок по ФГОС, Фестиваль «Учимся действовать», Мой лучший урок</i> ) Периодичность – по факту.	Уровень	Участие	И м	П м	Ш м	
			Город	1	4	3	2	
			Область	3	6	5	4	
		- результативность участия в заочных конкурсах ( <i>Методические разработки и др.</i> ) Периодичность – по факту.	Уровень	Участие	И м	П м	Ш м	
			Город	0,5	3	2	1	
			Область	2	5	4	3	
		- результативность участия педагогов в дистанционных конкурсах профессионального мастерства Периодичность – по факту.	Победитель или призер – 1 б. Участие – 0,5 б.					
- проявление инициативы, творчества при организации педагогической деятельности (участие в творческих фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях). Периодичность – по факту.								
<b>3. Качество выполняемых работ</b>								
3.1	Реализация программ, направленных на развитие детской одаренности	- сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ, в частности, организация стажировок для талантливых детей. Периодичность – по полугодиям				5		
3.2	Трансляция передового опыта	- подготовка и написание собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий (в отраслевые журналы, газеты, вестники, участие в конкурсах). Периодичность – по факту.			Город		1	
					Область		3	
					Россия и выше		5	
		- обобщение и распространение передового педагогического опыта (с использованием мастер-классов, круглых столов, организацию курсов по обмену опытом, организация стажировок, выступление на конференциях). Периодичность – по факту.			Школа		0,5	
					Город		1	
					Область		3	
- публикация материалов в интернете			Россия и выше		5			
			0,5 за 1 публ					
3.3	Соответствие деятельности лица требованиям законодательства в сфере образования	Высокая результативность работы с электронным дневником, журналом. Периодичность – по полугодиям				3		
3.4	Реализация социокультурных проектов	Реализация проекта «1 сентября» (образовательные поездки за пределы города). Периодичность – по факту.				1 образовательная поездка – 1 балл, но не более 3 б.		

		Реализация муниципальных и лицейских социальных проектов. Периодичность – по факту.	1 мероприятие – 0,5 б., но не более 3
3.5	Организация взаимодействия с социальными партнерами	Системность взаимодействия с социальными партнерами. Периодичность -1раз в полугодие.	2
3.6	Организация и проведение профилактической работы с обучающимися	Реализация в классе программ и методик, направленных на формирование законопослушного поведения несовершеннолетних (1 раз в полугодие)	2
		Качество реализации программ индивидуальной работы с обучающимися, состоящими на различных видах учета (1 раз в полугодие)	2
		Участие в городских профилактических рейдах (по факту)	1
		Качество работы классного руководителя по обеспечению всеобуча (1 раз в четверть)	1
3.7	Организация родительского просвещения	Разработка сценариев родительских собраний, раздаточных и информационных материалов по актуальным проблемам воспитания (по факту)	1
		Организация мероприятий в рамках проведения родительского всеобуча в активных форматах – тренинги, деловые игры, дебаты, форумы и т.д. (по факту)	1
<b>4. Премияльные выплаты по итогам работы</b>			
4.1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	- результаты текущего контроля по предмету с учётом % повышенных отметок Периодичность – по итогам четверти.	70-79% - 1,5 80-90% - 3 Более 90% - 5
		- результаты качества образования класса за учебный период с учётом % повышенных отметок Периодичность – по итогам четверти ( <i>показатель распространяется на классных руководителей</i> ).	70-79% - 1,5 80-90% - 3 Более 90% - 5
		- результаты процедур независимой оценки качества образования по предмету (90-100% выполнения работы от 5% до 15% обучающихся). Периодичность – по факту.	лицейского уровня - 0,5 городского уровня - 3 областного уровня - 4 всероссийского уровня - 5
		- результаты процедур независимой оценки качества образования по предмету (90-100% выполнения работы от 15% обучающихся и больше). Периодичность – по факту.	лицейского уровня - 1 городского уровня - 5 областного уровня - 6 всероссийского уровня - 7

**Таблица № 2 - Показатели эффективности деятельности специалистов  
и учебно-вспомогательного персонала**

(секретарь, специалист по кадрам, специалист по охране труда, лаборант, программист,  
ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с  
ограниченными возможностями здоровья, инженер- электроник и т.д.)

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплат (максим. балл)	Периодичность
<b>1. За интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1.1.	Личный вклад в результат работы коллектива	- подготовка и оказание помощи при проведении мероприятий, проводимых на базе учреждения;	2	на текущий год
		- личный вклад в формирование положительного имиджа учреждения.	1	
		- отсутствие предписаний контролирующих органов при проведении проверок в учетном периоде	3	
		- сложность и напряженность работы повышающие эффективность деятельности учреждения	7	
<b>2. За качество выполняемых работ</b>				
2.1.	Соответствие деятельности лица требованиям трудового законодательства	- наличие актуальных трудовых договоров со всеми работниками и дополнительных соглашений;	2	ежемесячно
		- соответствие локальной нормативной базы лица требованиям трудового законодательства;	2	
		- своевременное оформление приказов по личному составу и оперативной деятельности учреждения	2	
		- своевременное выполнение требований внештатных правовых инспекторов Профсоюза	2	
2.2.	Соответствие деятельности лица требованиям законодательства по охране труда	- проведение специальной оценки условий труда;	1	ежемесячно
		- качественная организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;	1	
		- своевременное и качественное проведение инструктажей по технике безопасности	1	
		- обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты;	1	
		- отсутствие случаев производственного травматизма	1	
2.3.	Финансовый менеджмент	- выполнение муниципального задания;	2	ежемесячно
		- выполнение требований к фонду оплаты труда (рекомендованный процент на различные выплаты);	2	
		- своевременная финансовая отчетность;	2	
		- наличие спонсорской помощи образовательному учреждению;	2	
		- эффективность использования имущественного комплекса, оборудования;	2	
		- исполнение функций заказчика (проведение аукционов, оформление необходимых документов)	5	
		- наличие прибыльной предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы;	5	
		- отсутствие просроченной кредиторской задолженности;	4	
		- достижение размера средней заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными учредителем целевыми показателями;	2	
		- доведение размера средней заработной платы	2	

		обслуживающего персонала (за выполнение одной нормы труда) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения Свердловской области;		
2.4.	Высокая эффективность эксплуатации оборудования (техники) и учебных помещений	- содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии;	2	ежемесячно
		- разработка/внедрение программ решения простых задач для использования в общеобразовательном учреждении;	1	
		- выполнение различных операций технологического процесса обработки информации;	1	
		- обеспечение наиболее рационального режима работы оборудования (техники), равномерной загрузки учебно-методического оборудования и учебных помещений образовательного учреждения;	2	
		- осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса и эффективное составление расписания занятий, в соответствии с образовательными программами образовательного учреждения;	2	
2.5.	Исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовой функцией	- соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, охраны труда;	2	ежемесячно
		- отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ	1	
<b>3. По итогам работы в виде премиальных выплат</b>				
3.1	Обеспечение комплексной безопасности	- качественное обеспечение антитеррористической защищенности;	0,5	ежемесячно
		- качественное обеспечение дорожной безопасности;	0,5	
		- качественное обеспечение противопожарной безопасности;	0,5	
		- качественное обеспечение безопасности персональных данных;	0,5	
		- качественное обеспечение санитарно-эпидемиологической безопасности;	0,5	
3.2	Информационная открытость	- обеспечение механизированной и автоматизированной обработки поступающей информации	3	ежемесячно
3.3	Выполнении отдельных поручений руководителя (предоставление информации по запросам, подготовка отчетов, документации)	- самостоятельность - срочность - в полном объеме - своевременность - достоверность - в соответствии с нормами законодательства	5	ежемесячно
3.4	Уровень исполнительской дисциплины	- высокая интенсивность труда в определенный период	10	ежемесячно

**Таблица № 3 - «Показатели эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала»**  
(уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож-вахтер, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.д.)

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплат (максимальный балл)	Периодичность
<b>1. За интенсивность и высокие результаты</b>				
1.1.	Личный вклад в результат работы коллектива	- подготовка и оказание помощи при проведении мероприятий, проводимых на базе учреждения;	1	на текущий год
		- личный вклад в формирование положительного имиджа учреждения.	1	
		- выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных	16	
<b>2. За качество выполняемых работ</b>				
2.1.	Исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовой функцией	- проведение своевременной, качественной уборки помещений, прилегающей территории к зданию;	2	ежемесячно
		- своевременное оповещение администрации учреждения обо всех аварийных ситуациях, возникших в процессе работы;	2	
		- соблюдение трудовой дисциплины, охраны труда;	2	
		- отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ.	1	
<b>3. По итогам работы в виде премиальных выплат</b>				
3.1.	Обеспечение комплексной безопасности	- качественное обеспечение антитеррористической защищенности;	1	ежемесячно (при наличии финансовых средств)
		- качественное обеспечение дорожной безопасности;	1	
		- качественное обеспечение безопасности персональных данных;	1	
		- качественное обеспечение санитарно-эпидемиологической безопасности;	1	
3.2.	Принятие мер по сохранению, укреплению материально-технической базы учреждения	- отсутствия фактов пропажи материальных ценностей учреждения и обучающихся;	2	ежемесячно
		- своевременное, качественное обслуживание и проведение ремонтных работ разного профиля;	2	
		- оперативное устранение аварийных ситуаций;	2	
		- качественная уборка туалетных помещений;	2	
		- оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	2	
3.3	Принятие мер по рациональному использованию ресурсов	- отсутствие зафиксированных случаев нерационального использования ресурсов в части потребления электроэнергии, холодного/горячего водоснабжения;	1	ежемесячно
3.4	Принятие участия в подготовке учреждения в сезонных работах	- своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду;	2	ежемесячно
		подготовка учреждения к новому учебному году	2	
		подготовка учреждения к летней оздоровительной кампании обучающихся	2	

## **Порядок премирования работников МАОУ «Лицей № 56»**

### **Общие положения**

1. В соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Новоуральского городского округа утвержденного постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 29.10.2019 г. № 2103-а, Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом предусматривается премирование работников в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2. Настоящее Положение устанавливает размеры, порядок и условия осуществления премирования работников МАОУ «Лицей № 56».

### **Порядок, условия и размеры премирования работников**

3. Единовременное премирование работников учреждения устанавливается с целью социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда или средств приносящей доход деятельности.

4. Установить единовременное премирование работников учреждения:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – 7 000 рублей;

2) при объявлении благодарности руководителя Министерства просвещения Российской Федерации – 5 000 рублей;

3) наградами Свердловской области – 5 000 рублей;

4) при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом – 4 000 рублей;

5) в связи с празднованием Дня учителя – 2 000 рублей;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – 5 000 рублей.

**Порядок оплаты труда заместителей руководителя  
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56»**

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа, утвержденным постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 30.10.2023 г. № 3395-а «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа», Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №56».

2. Настоящий Порядок оплаты труда заместителей руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56» (далее – Порядок) применяется при определении заработной платы заместителей руководителя Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 56» (далее – лицей).

3. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя лицея устанавливаются работодателем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Оплата труда заместителей руководителя лицея включает в себя:

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

5. Финансирование расходов на оплату труда заместителей руководителя лицея осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным образовательным учреждением на оплату труда работников.

2. Определение должностного оклада

6. Должностной оклад заместителей руководителя лицея устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя лицея.

При наличии ученой степени кандидата (доктора наук), почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград по основному профилю учреждения у руководителя муниципального учреждения размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже расчетного размера должностного оклада руководителя, определенного без учета применения коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград.

При наличии ученой степени, почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград по основному профилю учреждения у заместителя руководителя размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже расчетного размера должностного оклада руководителя, определенного с учетом применения соответствующего коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград.

Информация о величине расчетного размера должностного оклада руководителя для установления должностных окладов заместителям руководителя доводится до сведения руководителя лицея письмом Комитета по экономике и инвестиционной политике Администрации Новоуральского городского округа.

3. Компенсационные выплаты

7. Выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются



заместителям руководителя лица в соответствии с действующим трудовым законодательством в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

8. С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя лица могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) премиальные выплаты по итогам работы (включая единовременное премирование).

3) надбавка за качество выполняемых работ, наличие ученой степени, почетного звания

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры, условия, показатели и критерии их назначения заместителю руководителя лица закрепляются в коллективном договоре или в локальных нормативных актах учреждения, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, и осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

10. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

##### 4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

11. Решение о назначении заместителям руководителя лица надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

12. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на текущий год за результаты работы предыдущего года, имеющей длительный период выполнения (год и более) в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Порядку:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение важных и ответственных работ, мероприятий;
- непосредственное участие учреждения в реализации федеральных и региональных целевых программ;
- эффективное использование муниципального имущества.

13. Надбавка устанавливается в размере, не превышающем 60% должностного оклада, на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

14. В случае изменения условий определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в течение календарного года руководитель вправе изменить установленный руководителю на текущий календарный год размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

15. В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более высокий уровень изменение производится руководителем в одностороннем порядке.

16. В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более низкий уровень руководитель уведомляется об изменении за 2 месяца до момента фактического снижения размера надбавки.

##### 4.2. Премиальные выплаты по итогам работы

17. В целях повышения исполнительской дисциплины заместителей руководителя лица, стимулирования достижения высоких результатов в профессиональной

деятельности осуществляется (применяется) премирование заместителей руководителя по итогам работы, включая единовременное премирование.

18. Заместителям директора лица устанавливаются следующие стимулирующие премиальные выплаты (премии) по итогам работы:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы учреждения в отчетном квартале;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы учреждения в календарном году;
- 3) единовременные премиальные выплаты.

19. Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном квартале назначаются по результатам достижения показателей эффективности деятельности заместителей директора в квартале в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Порядку.

20. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения по итогам календарного года заместителям директора могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы учреждения в календарном году.

21. Размер премии заместителя директора по итогам работы учреждения в календарном году определяется с учетом личного вклада заместителя директора в результаты работы учреждения, достижения годовых целевых показателей эффективности деятельности, закрепленных в трудовых договорах заместителей директора.

22. При наличии экономии премиального фонда заместителям директора лица могут выплачиваться единовременные премии:

- 1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности при:
  - награждении государственными наградами РФ и Свердловской области;
  - награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами;
  - объявлений благодарности руководителя ведомственного Министерства;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ, заданий, участие в новых проектах, разработку и внедрение новых технологий;
- 3) за участие в проведении общероссийских, областных, городских, календарных праздников и мероприятий.

23. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер единовременной премии не должен превышать одного должностного оклада.

24. Решение о выплате единовременного премирования заместителей директора лица принимается директором лица на основании решения комиссии по стимулированию.

25. Премиальные выплаты, за исключением разовых и единовременных, начисляются заместителям директора за фактически отработанное время.

26. Размер премиальных выплат заместителям директора снижается или не выплачивается полностью в случаях наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности лица;
- несвоевременного представления финансовой отчетности и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- выявления фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) заместителей директора лица;
- приостановления деятельности лица по вине заместителей директора лица;
- наложения дисциплинарного взыскания на заместителя директора лица за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- фактов нецелевого расходования бюджетных средств, нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, нарушения требований нормативных правовых актов, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности лица;
- невыполнения муниципального задания;
- не достижения целевого значения средней заработной платы отдельных категорий работников лица.

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами.

27. Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, выплачиваемых заместителям руководителя, не может превышать размер премии по итогам работы за квартал руководителя, определенный в процентах от должностного оклада руководителя, выплачиваемый по результатам деятельности лица. В случае выплаты премии по итогам работы за квартал руководителю в неполном размере в результате обстоятельств, на которые заместитель руководителя не могли повлиять и за результаты наступления которых не могли быть ответственными, размер премии по итогам работы за квартал заместителя руководителя не может превышать размер премии по итогам работы за квартал руководителя, определенный в процентах от должностного оклада руководителя по целевым показателям деятельности директора лица, без учета снижения.

#### 4.3. Надбавка за качество выполняемых работ, наличие ученой степени, почетного звания

28. Заместителям руководителя лица, имеющим ученую степень, почетные звания, нагрудные знаки, отраслевые награды, устанавливается стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ.

Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, нагрудных знаков, отраслевых наград производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения.

При наличии нескольких оснований выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

При работе на условиях неполного рабочего времени надбавка за качество выполняемых работ пропорционально уменьшается.

29. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителям директора лица образовательного учреждения, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», - в размере 5%;

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный», - в размере 10%;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», - в размере 15%.

#### 5. Материальная помощь

30. При наличии экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя лица на основании их письменного заявления выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

- 2) при вступлении в брак на основании свидетельства о браке;

- 3) при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;

- 4) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- 5) для прохождения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарств (при предъявлении подтверждающих документов).

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год.

## 6. Прочее

31. Установление иных выплат заместителям руководителя, не предусмотренных настоящим Порядком, не допускается.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей лица, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников лица (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности до 6.

33. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей лица и среднемесячной заработной платы работников лица, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя лица и среднемесячной заработной платы работников лица определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников лица. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

34. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителей лица в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Администрацией Новоуральского городского округа.

35. Ведение преподавательской работы руководителем, заместителями руководителя лица в том же и (или) ином муниципальном образовательном учреждении осуществляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору (трудового договора на условиях совместительства) с учебной нагрузкой не более 6 часов в неделю. В исключительных случаях, вызванных производственной необходимостью, связанной в том числе с призывом педагогических работников учреждения на военную службу по мобилизации, допускается ведение преподавательской работы руководителем образовательного учреждения, его заместителями в том же и (или) ином муниципальном образовательном учреждении с учебной нагрузкой не более 9 часов в неделю.

36. Дополнительное соглашение заключается на учебный год не позднее чем за 10 дней до начала учебного года и предусматривает объем учебной нагрузки, время осуществления работы и условия оплаты в размере, утвержденном Положением об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 56»:

1) оклад с учетом повышения за квалификационную категорию;

2) стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный» («Народный»);

3) компенсационные выплаты:

- доплата за проверку письменных работ;

- доплаты за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаемые работникам лица, согласно пункту 57 Положения об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 56»;

- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Установление иных выплат заместителям руководителя за ведение преподавательской работы не допускается.

**«Показатели эффективности деятельности  
административно-управленческого персонала.  
Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы»**

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплат (максим.балл)	Периодичность
1.	Предоставление электронных услуг	- организация качественного предоставления электронных услуг на уровне начального, основного, среднего общего образования;	6	На текущий год
2.	Обеспечение комплексной безопасности	- выполнение функций начальника Штаба ГО и ЧС, начальника СЭП, ПВР, ПВ СНЗ	6	На текущий год
		- качественное обеспечение антитеррористической защищенности;	4	На текущий год
		- качественное обеспечение дорожной безопасности лица;	3	На текущий год
		- качественное обеспечение безопасности персональных данных.	4	На текущий год
3.	Результативность аналитической деятельности	- высокий уровень организации, контроля (мониторинга) и результатов учебно–воспитательного процесса;	2	На текущий год
		- высокий уровень аналитической функции управления	2	На текущий год
4.	Организация внеурочной деятельности	- организацию работы творческих групп педагогов по реализации лицейских и муниципальных проектов;	6	На текущий год
		- качественная организация взаимодействия с внешними организациями по развитию детской одаренности учеников лицея и муниципалитета;	7	На текущий год
		-организация летнего оздоровительного отдыха лицейцев;	4	На текущий год
		- организация волонтерского движения;	2	На текущий год
		- координация деятельности школьного спортивного клуба	2	На текущий год
		- координация деятельности школьного театра	2	На текущий год
		- результативность работы школьного научного общества.	3	На текущий год
5.	Энергетическая эффективность учреждения	- обеспечение повышения энергетической эффективности учреждения в части потребления электроэнергии, холодного водоснабжения, горячего водоснабжения.	8	На текущий год
6.	Результативность работы с кадрами	- эффективность организации, контроля и результатов экспертной, методической и инновационной работы в лицее;	3	На текущий год
		- качественное методическое сопровождение педагогов - участников профессиональных конкурсов муниципального, регионального, федерального уровней;	5	На текущий год
		- 20% работников участвуют в конкурсах профессионального мастерства, семинарах в текущий период	2	На текущий год
		- организация мероприятий проекта «Атомкласс»	3	На текущий год
		- организация лицейского фестиваля педагогического мастерства «Опыт. Мастерство. Творчество»	3	На текущий год
		- организация работы наставников для молодых педагогов;	2	На текущий год
		- 30% педагогов привлечены к участию в органах государственно-общественного управления лицеем,	3	На текущий год

		методических городских объединениях, общественных городских организациях, экспертных комиссиях, профессиональных объединениях;		
		- руководство лицейским методическим советом	2	На текущий год
7.	Проведение процедур независимой оценки качества образования	- качественная организация проведения процедур независимой оценки качества образования (ДКР, ОГЭ, РТ, ВПР и т.п.).	5	На текущий год
8.	Уровень образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	- средний балл результатов обучающихся лица в региональных контрольных мероприятиях выше среднего бала по региону;	7	На текущий год
		- средний балл результатов обучающихся лица в муниципальных контрольных мероприятиях выше среднего балла по муниципалитету.	5	На текущий год
9.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из лица)	- отсутствие случаев выбытия из лица по причине обоснованной неудовлетворенности качеством обучения, неуспеваемости или грубого нарушения Устава лица.	2	На текущий год

Приложение 2  
к Порядку об оплате труда заместителей руководителя  
МАОУ «Лицей № 56»

**«Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала. Премияльные выплаты по итогам работы»**

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплат (максим балл)	Периодичность
1.	Соответствие деятельности лица требованиям трудового законодательства	- соответствие локальной нормативной базы лица требованиям трудового законодательства;	2	На текущий квартал
2.	Соответствие деятельности лица требованиям законодательства по охране труда	- организация обучения работников на курсах повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года);	2	На текущий квартал
		- организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;	1	На текущий квартал
		- своевременное и качественное проведение инструктажей по технике безопасности	1	На текущий квартал
		- отсутствие (снижение) случаев производственного травматизма	1	На текущий квартал
3.	Напряженность труда	- высокий уровень напряженности труда в определенный период	8	На текущий квартал
4.	Соответствие деятельности лица требованиям законодательства в сфере образования	- выполнение требований ФГОС;	3	На текущий квартал
		- эффективная организация предпрофильного, профильного обучения и углубленного изучения предметов;	3	На текущий квартал
		- организация обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.	5	На текущий квартал
		- высокий уровень организации и результатов аттестации педагогических работников лица - 100% педагогов, подавших заявление об аттестации	3	На текущий квартал
5.	Соблюдение установленных	- своевременная и качественная подготовка плановых отчетных документов и запросов	2	На текущий квартал

	сроков сдачи отчетности, своевременное выполнение решений Администрации НГО, уполномоченных органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя ОУ	- своевременная и качественная подготовка внеплановых отчетных (оперативных) документов и запросов	2	На текущий квартал
6.	Финансовый менеджмент	- выполнение муниципального задания;	2	На текущий квартал
		- эффективность использования имущественного комплекса, оборудования;	2	На текущий квартал
		- наличие прибыльной предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и расход средств от указанной деятельности на развитие материально-технической базы;	5	На текущий квартал
		- участие в конкурсах, грантовая деятельность.	7	На текущий квартал
7.	Функционирование системы государственно-общественного управления	- качественная организация работы коллегиальных органов самоуправления;	4	На текущий квартал
		- своевременность проведения и результативность принятых решений общешкольных конференций.	4	На текущий квартал
8.	Информационная открытость	- организация участия в процедурах независимой оценки качества образования	4	На текущий квартал
		- мониторинг функционирования школьного сайта, группы лица в социальной сети	4	На текущий квартал
9.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	- диагностика наличия в семьях социально-педагогических проблем;	3	На текущий квартал
		- посещение по месту жительства «подростков группы риска»;	3	На текущий квартал
		- положительная динамика образовательных достижений обучающихся «группы риска»;	3	На текущий квартал
		- отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних;	3	На текущий квартал
		- степень вовлечения в социально-значимую, внеурочную деятельность.	3	На текущий квартал
10.	Реализация социокультурных проектов	- ежемесячное проведение социокультурных проектов на уровне лица;	2	На текущий квартал
		- 80% участников социокультурных проектов к общему количеству обучающихся лица;	2	На текущий квартал
		- привлечение родителей к участию в социокультурных проектах.	3	На текущий квартал
11.	Реализация программ, направленных на работу с детской одаренностью	- 70% обучающихся охвачены программами ДО информационно-технологической и естественнонаучной направленностей, включая экспериментальную деятельность;	5	На текущий квартал
		- сетевое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования детей в реализации программ, в частности, организация стажировок для талантливых детей;	5	На текущий квартал
		- наличие индивидуальных учебных планов.	3	На текущий квартал
12.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	- реализация не менее 5 программ, проектов;	2	На текущий квартал
		- 100% обучающихся лица являются участниками программ, проектов;	2	На текущий квартал
		- 95% обучающихся получают горячие питание;	2	На текущий квартал
		- привлечение родителей к участию в программах по сохранению и укреплению здоровья детей;	2	На текущий квартал

		- отсутствие случаев травматизма среди детей;	2	На текущий квартал
		- организация сдачи норм ГТО.	2	На текущий квартал

### **Порядок определения размера премиального фонда с учетом полученных баллов для административно-управленческого персонала**

Оценка эффективности деятельности административно-управленческого персонала производится в баллах в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МАОУ «Лицей № 56». Суммарное количество начисленных баллов переводится в % премии от должностного оклада в соответствии с таблицей:

Баллы, начисленные в соответствии с положением о стимулирующих выплатах	% премии с учетом полученных баллов
1-5	5-10
6-10	11-15
11-15	16-20
16-20	21-25
21-25	26-30
26-30	31-35
31-35	36-40
36-40	41-45
41-45	46-50
46-50	51-55
50-55	56-60
56-60	61-65
61-65	66-70