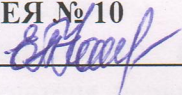


ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТРУДОВОГО  
КОЛЛЕКТИВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ЛИЦЕЯ №10



Е.А. Усольцева

«13» октября 2025 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ №10»

ДИРЕКТОР



Н.В. Юкачева

«13» октября 2025 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ НА 2023-2025 гг.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Лицей №10»

Одобен общим собранием  
трудоого коллектива,  
« 13 » октября 2025 г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
государственное казенное  
учреждение службы занятости  
населения Свердловской области  
«Каменск-Уральский  
центр занятости населения»

" 14 " ноября 2025 г.  
Запись за № 117-Зи

г. КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору на 2023- 2025 г.г.

муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 10»

Сторонами настоящего дополнительного соглашения являются «Работодатель» в лице директора Юкачевой Наталии Викторовны, действующего на основании Устава, с одной стороны и «Работники» в лице представителя трудового коллектива муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 10», председателя первичной профсоюзной организации Усольцевой Елены Анатольевны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

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

Согласовано  
с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации  
(протокол от 18 сентября 2019г. № 8 )  
Председатель  
первичной профсоюзной организации

Усольцева Е.А.

Приложение № 2  
к коллективному договору лицея № 10  
от 20 сентября 2019г.

Утверждено  
приказом директора лицея № 10  
от 20 сентября 2019г. № 191  
С изменениями от 03.02.2020г.  
приказ № 43  
С изменениями от 21.09.2020г.  
приказ № 176  
С изменениями от 26.08.2022г.  
приказ № 152  
С изменениями от 26.09.2022г.  
приказ № 203  
С изменениями от 10.10.2023г.  
приказ № 176-од  
С изменениями от 21.11.2023г.  
приказ № 190-од  
С изменениями от 21.11.2023г.  
приказ № 191-од  
С изменениями от 13.02. 2024г.  
приказ № 12-од  
С изменениями от 25.09. 2024г.  
приказ № 150-од  
С изменениями от 13.11.2024г.  
приказ № 166  
С изменениями от 25.04.2025г.  
приказ № 62-од  
С изменением от 15.09.25  
приказ № 163  
С изменением от 13.10.25  
приказ № 183

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

## **Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

2. Заработная плата работников Лицея устанавливается дополнительными соглашениями к трудовым договорам в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается на основе настоящего положения коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения трудового коллектива. Положение об оплате труда работников Лицея предусматривает конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

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

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

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

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

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

Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников Лицея устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций;
- норм труда;
- мнения трудового коллектива или при его отсутствии иного представительного органа работников Лицея.

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

- 1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени работников Лицея (для педагогических работников - нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- 7) округление до целого рубля в сторону увеличения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, при повышении (индексации) их размеров.

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

9. Изменение оплаты труда работников производится:

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

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Лицея:

- 1) проверяет документы о стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в



том же учреждении помимо своей основной работы;

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

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

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

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

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения трудового коллектива, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

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

15. Оплата труда работников Лицея включает в себя:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

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

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

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	21 000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	22 000
4 квалификационный уровень	преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор; учитель; педагог – библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель-дефектолог, учитель-логопед	23 000

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

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

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

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим профессиональное образование в

первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

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

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

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

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

24. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

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

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

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

28. Размеры должностных окладов служащих Лицея:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	секретарь	20 874
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	лаборант;	22 102
	техник	22 102
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер;	26 125
	инженер; инженер-программист; специалист по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам	26 125

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

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

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

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

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ"		



1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож; уборщик служебных помещений, вахтер	19 033
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	19 646

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

#### ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

33. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

34. Размеры должностных окладов работников учебно-вспомогательного персонала Лицея:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размеры должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ		
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	22 102

35. С учетом условий и результатов труда работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения

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

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

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

37. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются муниципальным правовым актом Управления образования и включаются в трудовой договор.

38. Минимальный должностной оклад руководителя устанавливается муниципальным нормативным правовым актом Управления образования с учетом содержания деятельности Учреждения.

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

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

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

41. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Лицея устанавливаются локальным нормативным актом работодателя на 10 - 30 процентов ниже минимального должностного оклада руководителя Учреждения.

42. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Лицея, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, в зависимости от сложности труда и особенностей деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления им должностного оклада и не должен превышать 90% должностного оклада руководителя (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

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

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

## Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

47. Для работников Лицея устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

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

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

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

вознаграждение за классное руководство за счет средств федерального бюджета, при замещении, устанавливается при длительном отсутствии работника (свыше 14 календарных дней), устанавливается приказом директора по Лицею № 10.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Лицеом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения трудового коллектива.

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

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

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

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

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

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

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

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

56. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Лицея в соответствии с настоящим Положением Лицея с учетом мнения трудового коллектива.

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

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

## Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам осуществляется соответствующей комиссией, состоящей из 9 человек, созданной

работодателем, с участием выборного представителя трудового коллектива на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в отношении конкретного работника.

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

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

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

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

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

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

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

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

60.1.1. Педагогическим работникам:

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



		1.6.Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, сдавших экзамен на «5», составляет не менее 25% (при условии отсутствия неуспевающих)	2000р.	1 раз в год июнь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.7.Наличие победителей олимпиад и научно-исследовательских проектов на уровне лицея	500р. (за каждого)	1 раз октябрь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.8.Наличие победителей и призёров олимпиад муниципального уровня	Победитель – 1000р. Призер – 700р.	1 раз в год декабрь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.9.Наличие победителей и призёров олимпиад регионального и всероссийского уровней (очное участие)	Регионального уровня – победитель 3000р., призер 2000 р. всероссийского уровня – победитель 5000р., призер 4000р.	1 раз в год по факту	информационная справка заместителя директора лицея
		1.10.Организация участия обучающихся в очных конкурсах, научно - практических конференциях, защитах исследовательских проектов, выставках	Победитель - 1000р., призер – 700р.	по факту	информационная справка заместителей директора лицея
		1.11.Позитивная динамика техники чтения обучающихся начальных классов, английского языка в 4 классах	500р.	по итогам полугодия	Информационно-аналитическая справка по итогам мониторинга, проводимого заместителем директора лицея
		1.14.Интенсивность работы в 1, 5	1000р.	сентябрь - декабрь	Информационно-аналитическая

		классов			справка по итогам мониторинга, проводимого заместителем директора лицея
2.	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	2.1.Разработка и внедрение новых программ	1000р.	по факту 1 раз	Представление педагогом программы и ее внедрение
		2.2.Внеклассная работа с учащимися по предмету	Организация мероприятия на параллель в лицее – 1000р. организация мероприятия на муниципальном уровне – 2000р.	по факту	Информационная справка руководителей кафедр
		2.3.Соответствие учебного кабинета требованиям реализации ООП, СанПин, ППБ	1000р.	по итогам смотр-конкурса	аналитическая справка комиссии
		2.4. Руководство организацией и проведением дистанционных олимпиад	1000р.	по итогам полугодия декабрь, май	Отчет организатора
3.	Профессиональное мастерство	3.1.Представление опыта работы (семинары, мастер-классы, стажёрские площадки, презентация практического опыта и др. - очные)	- муниципальный уровень - 2000р. - региональный уровень – 3000р. - всероссийский уровень – 5000р.	по итогам проведения	Аналитическая справка заместителей директора лицея на основе сертификатов, дипломов, грамот
		3.2.Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	- муниципальный уровень - 3000р. - региональный уровень – 4000р. - всероссийский уровень – 5000р.	по итогам участия	Представление педагогом документа, подтверждающего участие

		3.3. Личное участие работника в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп	180 рублей за час	по факту	информационная справка заместителя директора, табель
4.	Качество организации воспитательной работы	4.1. Организация и проведение классных часов и общешкольных мероприятий на параллель высоком уровне	Организация мероприятия на параллель в лицее – 1000р.	по факту	- информационная справка заместителя директора лицея
		4.2. Активность и качество участия классного коллектива в массовых общешкольных и городских мероприятиях, акциях.	2000 р.	1 раз в полугодие	- информационная справка заместителя директора лицея

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

60.1.3. Заместители руководителя по УВР по ВР

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Качество образования	1.1. Доля выпускников 11 классов текущего учебного года, успешно прошедших итоговую аттестацию по математике и русскому языку в основной период (май, июнь), составляет 100%	1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ЕГЭ

		1.2. Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, успешно прошедших итоговую аттестацию в основной период (май, июнь), составляет 100%	1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ГИА
		1.3. Наличие выпускников 11 классов текущего учебного года, набравших на ЕГЭ не менее 80 баллов	1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ЕГЭ
		1.4. Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, сдавших все экзамены на «5», составляет не менее 8%	1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ГИА
		1.5. Позитивная динамика среднего балла ЕГЭ по всем предметам по выбору по сравнению с предыдущим годом	Уровень основного образования – 500р. Уровень среднего образования - 1000р.	1 раз в год, июнь	протоколы ГИА
		1.6. Доля победителей и призёров (1-3 места) олимпиад муниципального уровня от общего количества обучающихся учреждения, участвовавших в олимпиадах, составляет не менее 20%	2000р.	1 раз в год, январь	Информационная справка методиста ЦДО

		1.7.Доля отличников во 2 - 4 классах текущего учебного года, не менее 10%	2000р.	1раз в год июнь	Информационная справка заместителя директора лицея
		1.8. Качество организации проведения независимой оценки знаний (ДКР, ВПР)	300р. за класс	по итогам четверти 1 раз	Информационная справка заместителя директора лицея
2.	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	2.1.Выполнение качественно и в полном объеме плана внутришкольного контроля	1000р.	по итогам четверти/ ежемесячно в течение следующей четверти	Аналитическая справка заместителя директора лицея
		2.2.Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных, обоснованных жалоб)	Внеплановая проверка – 2000р., Плановая проверка – 3000р.	по итогам полугодия 1 раз	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб
		2.3.Высокое качество организации итоговой аттестации, работа ППЭ	1000р.	ежемесячно, март-июнь	Своевременность, качество подготовки, отсутствие замечаний
		2.4. Сайт образовательного учреждения соответствует требованиям законодательства в плане содержания и информационности, обновляется не реже одного раза в две недели.	1000р.	по итогам четверти 1 раз	Аналитическая справка заместителя директора

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



		3.3. Личное участие в организации и проведении на базе лица различного рода мероприятий для участников образовательных отношений (семинары, дни открытых дверей, конференции, смотры – конкурсы и т.д.)	1500р.	по факту участия	Результат проведения
		3.4. Разработка грантов, документов для получения статуса инновационной площадки и др.	3000р.	по факту 1 раз	Представление документов, подтверждающих участие в грантовой деятельности
		3.5. Разработка программ и руководство инновационной деятельностью	3000р.	по факту 1 раз	Представление документов, подтверждающих инновационную деятельность

60.1.4. Заместителю директора по АХР:

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Интенсивность и качество работы	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных, обоснованных жалоб)	Внеплановая проверка – 2000р., Плановая проверка – 3000р.	по итогам полугодия 1 раз	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб

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

60.1.5. Главному бухгалтеру:

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Интенсивность и высокое качество работы	1.1.Эффективность финансово-экономической деятельности	5000р.	ежемесячно по факту плановых и внеплановых проверок 1 раз	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов
		1.2.Интенсивность и напряженность работы	5000 р.	ежемесячно	
		1.3.Качество квартальных и годовых отчетов	3000р	по факту	Своевременность и полнота сданных отчетов
		1.4.За работу на электронных площадках	2000	по факту, ежемесячно	Отсутствие замечаний от вышестоящих органов
		1.5.Качественный учет внебюджетной деятельности	2000 р.	по итогам квартала 1 раз	Качество ведения документации, отсутствие замечаний

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

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

		1.4.Контроль использования лицензионного программного обеспечения работниками лица и сопровождение системы контентной фильтрации доступа к сети Интернет	2000р.	по итогам 1 раз в полугодие	Аналитическая справка работника, акты проверок
		1.5.Качественное формирование классификатора информации, распространение которой запрещено в соответствии с законодательством РФ	500р.	по итогам / 1 раз в полугодие	Отсутствие замечаний вышестоящих органов
		1.6. Озеленение лица	500р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР

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

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

		1.3.Представлен ие опыта работы (семинары, мастер-классы, стажёрские площадки, презентация практического опыта и др. - очные)	- уровень лица – 500р. - муниципальный уровень - 1000р. - региональный уровень – 3000р. - всероссийский уровень – 5000р.	по факту	Информационная справка заместителя директора
		1.4.Интенсивнос ть и напряженность работы с обучающимися с ОВЗ и (или) детьми «группы риска»	1000р.	ежемесячно	Отчеты специалистов
		1.5. Сотрудничество с учреждениями, работающими с детьми «группы риска» и состоящими на учете	1000р.	ежемесячно	Наличие документов, подтверждающих организацию работы (планы, аналитические справки и др.)

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

№ п/п	Показа тели	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5	6
1.	Интенс ивност ь и высоко е качеств о работы	1.1.Интенсивнос ть труда дворника	2000р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
		1.2.Качественное проведение генеральных уборок во время карантинных мероприятий	1000р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
		1.3. Выполнение ремонтных работ при подготовке лица к новому учебному году	4000р.	по итогам приемки лица	Представление зам. директора по АХР

	1.4.Оперативность и качество выполнения заявок по устранению аварийных ситуаций, технических неполадок	500р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
	1.5. Озеленение лица	500р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
	1.6.Качественное соблюдение санитарно – гигиенических норм и правил при уборке помещений, территории лица	1000р.	по факту	Отсутствие замечаний со стороны заместителя директора по АХР
	1.7. Материальная ответственность, сохранность имущества	2500р.	ежемесячно	Представление зам. директора по АХР
	1.8.За работы, не входящие в круг должностных обязанностей	500р.	По факту	Представление зам. директора по АХР

#### **60.2. За стаж:**

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

Работникам Учреждения, имеющим непрерывный стаж работы в Лицее, по решению руководителя могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

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

#### **60.3. Премияльные выплаты по итогам работы**

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



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

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

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

№ п/п	Критерии	Размер выплаты	Срок выплаты	Основание для выплат
1	2	3	4	5
1.	Подготовка и участие в фестивалях, НПК, праздниках по окончанию учебного года, смотрах, проектах: - на уровне лицея - муниципального уровня - регионального уровня - российского уровня - международного уровня	500 рублей 1000 рублей 2000 рублей 3000 рублей 5000 рублей	По факту	Аналитическая справка заместителя директора
2.	Подготовка к региональному этапу Всероссийской олимпиады школьников, участие в межвузовских олимпиадах и НПК	1000 рублей	По факту	Аналитическая справка заместителя директора
2.	Высокий уровень организации и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (дни здоровья, спортивные праздники, соревнования)	1000 рублей	По факту	Аналитическая справка заместителя директора
3.	Организация, проведение ДКР, ВПР, АКР и другой диагностической работы (по каждому пункту отдельно)	500 рублей за класс	По факту	Представление заместителя директора по УВР
4.	Проверка любой диагностической работы	30 рублей за работу	По факту	Представление заместителя директора по УВР
5.	Организация, проведение собеседование по русскому языку в 9 классе, проверку итоговых сочинений в 11 классах на уровне лицея по	500 рублей за класс	По факту	Представление заместителя директора по УВР

	каждому предмету			
6.	Качественное дежурство по Лицею	500 рублей	Ежемесячно	Аналитическая справка ответственного за дежурство
7.	Участие в экологических мероприятиях, мероприятиях по энергосбережению	500 рублей	По итогам четверти	Аналитическая справка заместителя директора по ВР и АХР
8.	Заполнение аттестатов	2000 рублей	июнь	Приказ директора
9.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	500 рублей	По итогам четверти	Представление заместителя директора по ВР и социального педагога
10.	Оперативное устранение непредвиденных аварийных ситуаций	1000 рублей		Представление директора по АХР

61. Размер ежемесячных стимулирующих выплат определяется по результатам деятельности Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения трудового коллектива на основании информации, подаваемой заместителями директора, руководителями кафедр или ШМО и утверждается директором Лицея.

62. Размер выплат по итогам квартала, учебного, календарного года за добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей определяется директором Лицея с учетом мнения трудового коллектива.

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

- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71, пунктам 5 – 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и части первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса РФ;
- работников, принятых на работу на условиях совместительства;
- работников, имеющих дисциплинарное взыскание.

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

63.1. по решению руководителя Лицея

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 3000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 4000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 2000 рублей;

4) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – 3000

рублей;

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – 5000 рублей.

63.2. по решению комиссии по материальному стимулированию работников Лицея:

1) в связи с празднованием Дня учителя;

2) в связи с государственными праздничными датами;

3) по итогам работы за четверть, полугодие, год.

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

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

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

## Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

67. Настоящее Положение вступает в силу с 01 октября 2025 года.