

«СОГЛАСОВАНО»


Председатель Совета органа общественной
самодетельности MAOY KML

 С.А. Перевалова

«01» апреля 2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор MAOY KML
Н.В. Краснова


«01» апреля 2024 г.



**Положение о системе оплаты
и стимулирования труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Калининграда
Калининградского морского лицея
(новая редакция)**

**г. Калининград
2024 г.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда Калининградский морской лицей (далее – Лицей), именуемого далее по тексту Работодатель.

Включает в себя:

- формирование и распределение фонда оплаты труда педагогических работников и иных категорий работников МАОУ КМЛ
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и прочих выплат не противоречащих трудовому законодательству.

Настоящий локальный акт учитывает то, что положение работника не может ухудшаться в сравнении с:

- трудовым законодательством при разработке системы оплаты за труд, коллективного договора и любого из внутренних нормативных актов, связанных с оплатой труда;
- ведомственными или отраслевыми нормами при принятии работодателем дополнительного к этим нормам внутреннего нормативного документа;
- трудовым законодательством и любым из внутренних нормативных документов, касающихся вопросов оплаты труда, при составлении конкретного трудового договора.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Лицея, кроме заместителей директора, главного бухгалтера, и устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда, в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, для успешной реализации образовательных программ, достижения образовательным учреждением оптимального качества образовательных результатов, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Положением об условиях оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда Калининградского морского лицея, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Правовым основанием настоящего Положения являются Федеральный закон от 21.12.2021 №414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» и решения исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с которыми органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений», приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 (в редакции Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755, Приказа Минпросвещения России от 13.05.2019 N 234) «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»; приказы Министерства образования Калининградской области от 27.07.2007 г. № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» и № 2512/1 от 28.11.2008 г., приказ Управления образования мэрии г. Калининграда от 25.10.2007 г. № 1525-д «О подготовке к переходу на новую систему оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях», Закон Калининградской области от 01.07.2013 г. № 241 «Об образовании в Калининградской области», приказ Министерства образования Калининградской области от 17.01.2023 г. №39/1 «Об определении нормативов для определения объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и

бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях», приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Территориальное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (рег.№ 02.39.01.04.92000.00233 от 19.01.2024) на 2024-2026 годы, Профсоюз работников народного образования и науки РФ Центральный совет Письмо от 11 мая 2012 г. N 113 «Рекомендации по установлению учебной нагрузки учителей и преподавателей», приказ Министерства образования Калининградской области № 1890/1 от 30.12.2019 г. «Об определении нормативов для расчета объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».

1.4. Система оплаты и стимулирования труда работников Лицея, устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями, локальными нормативными документами, правовыми актами органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.6. Заработная плата работников Лицея

В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Работодателя.

Величина ее зависит от установленных у Работодателя:

- Системы оплаты труда установленной в Лицее;
- Штатного расписания, составленного на основе утвержденной системы оплаты труда и содержащего конкретные цифры зарплат (ставок, окладов), относящихся к определенной должности (ст. 132 ТК РФ). Не подчиняются ограничениям штатного расписания зарплаты руководителя работодателя, его заместителей и главбуха (ст. 145 ТК РФ), зависят либо от законодательно установленных правил (для руководителя лицея) либо от прямых договоренностей, закрепленных в трудовых договорах с перечисленными сотрудниками
- Условий труда конкретного работника, внесенных в текст трудового соглашения с ним.

Заработная плата работников включает в себя:

1.6.1. Основную постоянную часть.

1.6.2. Дополнительные переменные части: компенсационные, стимулирующие, поощрительные выплаты, другие выплаты не противоречащих трудовому законодательству, начисляемые отдельным категориям работников на основании приказа директора, по решению руководящих органов Лицея в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Постоянная часть оплаты труда работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

1.9. Табели учета рабочего времени заполняют уполномоченные работники и предоставляют их

в бухгалтерию не позднее 15 и 28 числа расчетного месяца

1.10. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

1.10.1 время нахождения работников в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;

1.10.2. время нахождения работников в отпуске без сохранения заработной платы;

1.10.3 время нахождения работников в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;

1.10.4. период временной нетрудоспособности;

1.10.5. период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ, в том числе время при исполнении государственных или общественных обязанностей в случае исполнения этих обязанностей в интересах посторонних организаций и органов.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

1.10.6 период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин.

2. МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

2.1. В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлениях от 11.04.2019 №17-П и от 16.12.2019 №40П в составе заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации), не учитывается дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Минимальная заработная плата включает в себя оклад работников МАОУ КМЛ с компенсационными и стимулирующими выплатами, за исключением оплаты за совмещение должностей (профессий), поощрительных премий, сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149, ст.151 ТК РФ), и не может быть ниже региональной МЗП.

При оценке достижения заработной платы работника минимальной заработной платы, которая не может быть ниже установленной региональной МЗП, в заработной плате не учитываются компенсационные выплаты за совмещение должностей (профессий), поощрительных премий, сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149, ст.151 ТК РФ)

3. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. Работодатель платит за первую половину месяца 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.2. Заработная плата новым работникам за первый месяц работы выплачивается 20-го и 5-го числа пропорционально отработанному времени.

3.3. При расчете заработной платы за первую половину месяца Работодатель учитывает оклад или тарифную ставку работника, надбавки за совмещение должностей, компенсационные выплаты,

которые не зависят от итогов работы за расчетный месяц.

3.4. Компенсацию за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день и другие выплаты, которые зависят от итогов работы за расчетный месяц, работодатель учитывает при расчете заработной платы за вторую половину месяца.

4. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Фонд оплаты труда Лицея формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения им государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности МАОУ КМЛ.

4.2. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы (должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и других, не противоречащих законодательству, выплат) по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.4. Условия оплаты труда работника Лицея, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

4.5. Фонд оплаты труда Лицея состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст). Стимулирующая доля ФОТ определяется Лицедем самостоятельно и должна составлять не менее 20% и не более 40% от фонда оплаты труда учреждения.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату следующих категорий работников Лицея:

- педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность по основным и дополнительным общеразвивающим программам (учителя, педагоги дополнительного образования);
- иных категорий педагогического персонала (педагог-психолог, социальный педагог, методист).
- административно-управленческого персонала (директор, заместители директора, главный бухгалтер);
- административно-хозяйственного персонала (заведующий библиотекой, заведующий хозяйством);
- учебно-вспомогательного персонала (экономист по труду, секретарь учебной части, бухгалтер, системный администратор, лаборант, юрисконсульт, библиотекарь);
- младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию здания и помещений, гардеробщик, уборщик служебных помещений).

4.7. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4.8. Размеры должностных окладов работников Лицея, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера (в рублях или процентах) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, данным Положением и другими локальными нормативными актами Лицея, в трудовых договорах, дополнительных соглашениях, заключаемых с руководителем образовательного учреждения.

4.9. Нормативы для расчета объема субвенций из областного бюджета определены приказом Министерства образования Калининградской области № 1890/1 от 30.12.2019 г. «Об определении нормативов для расчета объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего образования в муниципальных

общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».

4.10. В случае изменения численности учащихся в течение текущего финансового года, что приводит к изменению финансирования, ФОТ по штатному расписанию сохраняется, а разница относится на стимулирующую часть ФОТ и расходуется в соответствии с действующим Положением.

4.11. При материальной обеспеченности учебного процесса остаток средств на конец месяца может распределяться в фонд оплаты труда.

4.12. Нераспределенные средства экономии автоматически пополняют стимулирующую и компенсационную часть фонда оплаты труда работников Лицея.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЛИЦЕЯ

ФОТ – 100%

ФОТб – базовая часть оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех категорий работников Лицея.

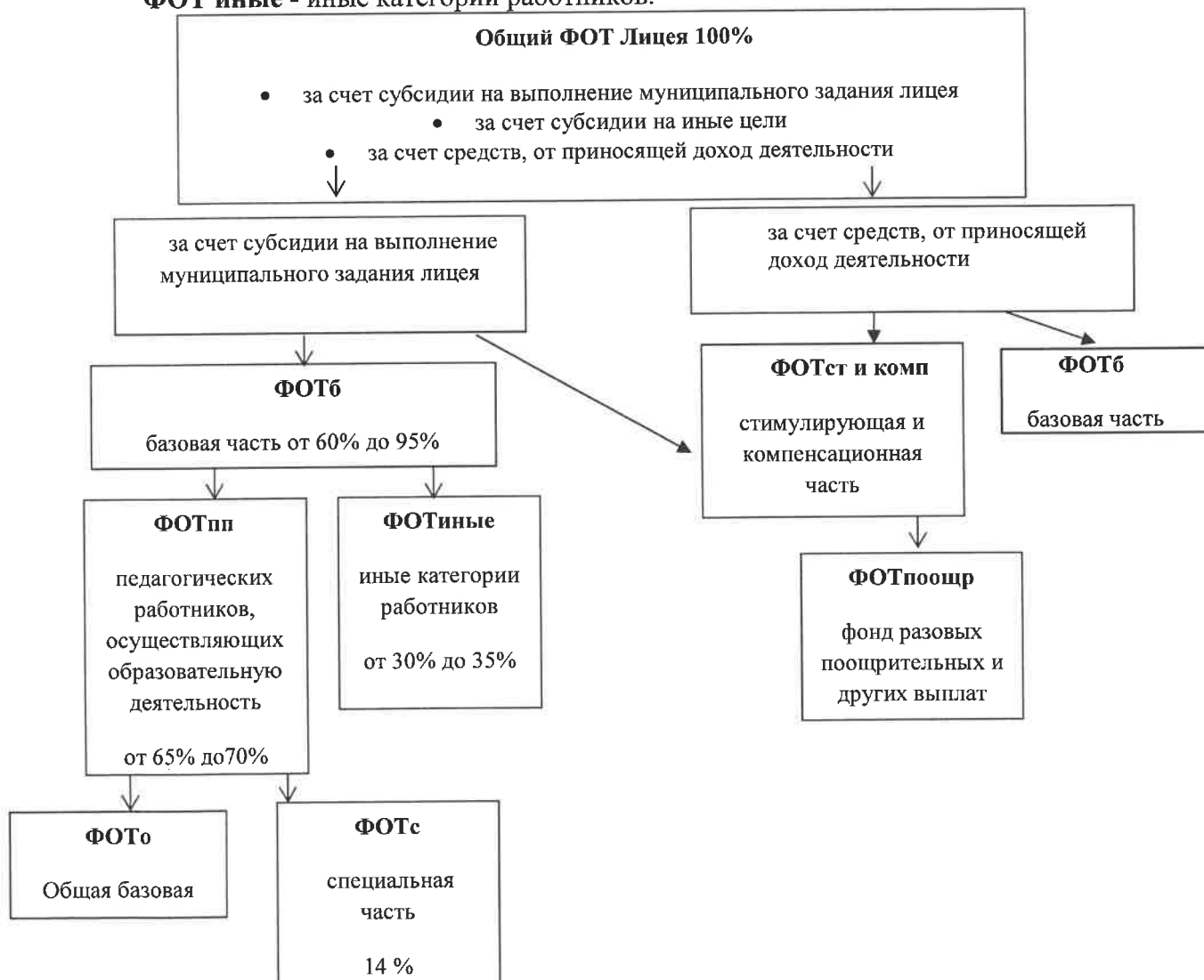
ФОТ ст и комп – стимулирующая и компенсационная часть оплаты труда всех категорий работников Лицея

ФОТ поощр. - фонд разовых поощрительных выплат и других выплат, не противоречащих закону;

ФОТ пп – часть оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность;

в том числе 86% - **ФОТо** общая базовая часть и 14% - **ФОТсп** специальная часть;

ФОТ иные - иные категории работников.



ФОТпп - фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного

обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

5.2. Повышающие коэффициенты и дополнительные выплаты, связанные с ними:

1) **коэффициенты (К) устанавливаются за сложность и приоритетность предмета:**

К = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, физика);

К = 1,15 (обществознание – 11 класс);

К = 1,10 (биология, информатика, химия);

К = 1,05 (технология);

К = 1,0 (основы морского права, история, астрономия, физическое воспитание, основы безопасности жизнедеятельности, география, искусство, краеведение, предпрофильная подготовка);

К = 1,0 (обществознание – 7, 8, 9, 10 классы).

2) **за квалификационную категорию педагога (А):**

А = 1,15 (для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию);

А = 1,10 (для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию);

3) **за специфику работы в классах при делении их на группы (Д):**

Д = 2 (при делении класса на группы при проведении занятий по английскому языку, немецкому языку и информатике).

Д = 7 (за индивидуальное обучение обучающихся на дому).

5.3. **Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность по основным и дополнительным общеразвивающим программам по должности учитель, педагог дополнительного образования, (ФОТс),** включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором Лицея, локальными правовыми актами Лицея.

- доплата за заведование кабинетом (кроме кабинетов физики, химии);
- доплата за заведование кабинетами физики, химии;
- доплата за классное руководство;
- доплата за заведование кафедрой.

Право на выплаты из этой части имеют все работники Лицея, как основные, так и совместители.

5.4. Соотношения между разными составляющими фонда оплаты труда на финансовый год могут незначительно изменяться в зависимости от установленных нормативов бюджетного финансирования в расчете на 1 обучающегося, поправочных коэффициентов, утвержденных законодательством Калининградской области на очередной финансовый год, и количества обучающихся в лицее.

6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ В ЛИЦЕЕ

6.1. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

6.2. В норму рабочего времени педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность по основным и дополнительным общеразвивающим программам, применяемую Лицеом при исчислении заработной платы, а соответственно и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час), входит аудиторная и неаудиторная занятость.

6.3. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Лицеом самостоятельно в пределах общей части, доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеразвивающим программам (ФОТо) по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + a_3 \times b_3 + a_4 \times b_4 + a_5 \times b_5) \times 52}$$

где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеразвивающим программам;

- 52 – количество недель в году;
 34 – количество учебных недель в учебном году;
 а1 – количество обучающихся в 10-х классах;
 а2 – количество обучающихся в 11-х классах;
 а3 – количество обучающихся в 8-х классах;
 а4 – количество обучающихся в 9-х классах;
 а5 – количество обучающихся в 7-х классах;
 в1 – годовое количество часов по учебному плану в 10-х классах;
 в2 – годовое количество часов по учебному плану в 11-х классах;
 в3 – годовое количество часов по учебному плану в 8-х классах;
 в4 – годовое количество часов по учебному плану в 9-х классах;
 в5 – годовое количество часов по учебному плану в 7-х классах.

6.4. Учебный план разрабатывается Лицеem самостоятельно в соответствии с федеральным базисным учебным планом и должен обеспечивать реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта основного общего и среднего общего образования.

6.5. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами

7. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНЫХ ДОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ

7.1. **Должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и других выплат производимых в рамках трудовых отношений

7.2. Определение размера должностного оклада учителя:

7.1.1. Должностной оклад учителя, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю). Должностные обязанности педагогических работников, определяются **должностной инструкцией учителя**.

7.1.2. Должностной оклад рассчитывается на 01 сентября текущего финансового года, при изменении количества обучающихся в классе производится перерасчет должностного оклада учителя с даты такого изменения на основании приказа директора.

7.3. Должностные оклады работников устанавливаются в трудовых договорах в соответствии со штатным расписанием.

Должностной оклад учителя рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times Д + М,$$

где:

ДО – должностной оклад педагога, осуществляющего образовательную деятельность;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Т - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Д – повышающий коэффициент при делении класса на группы при проведении занятий по английскому языку, немецкому языку и информатике;

М - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 руб.

Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Т) определяется по следующей формуле:

$$Т = (Нг : 34 \times 52) : 12,$$

где:

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

34– количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом лицея;

52 – количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

В случае если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + \dots + Нn \times Тn \times Кn) \times А + М.$$

7.4. Заработная плата вновь прибывшего педагогического работника, поступившего на работу до начала учебного года, выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

Средняя заработная плата педагогических работников определяется по формуле:

ЗП ср - БО общ ч/ К, где:

БО общ ч - сумма сложившихся базовых окладов (без коэффициентов и доплаты на методическую литературу) по всем педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность; К - количество физических лиц педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность

7.5. Определение размера должностного оклада иным категориям работников Лицея

К иным категориям работников Лицея, заработная плата которых осуществляется на основании настоящего Положения, относятся:

1. административно-хозяйственный персонал (заведующая библиотекой, заведующий хозяйством);
2. иные категории педагогического персонала (педагог-психолог, социальный педагог, методист);
3. учебно-вспомогательный персонал (экономист по труду, секретарь учебной части, бухгалтер, системный администратор, лаборант, юрисконсульт, библиотекарь);
4. младший обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию здания и помещений, гардеробщик, уборщик служебных помещений).

7.6. Основанием для установления должностного оклада **иным категориям работников Лицея** является штатное расписание и наличие соответствующей квалификации согласно утвержденных тарифно-квалификационных характеристик.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПЕРЕМЕННЫЕ ЧАСТИ: КОМПЕНСАЦИОННЫЕ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Порядок и условия установления компенсационных выплат:

Компенсационные выплаты представляют собой доплаты или надбавки за труд в условиях, которые отличаются от обычных и оплата труда в таких условиях требует отдельной его оплаты.

8.1.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в трудовых договорах в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8.1.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации,
- при совмещении должностей,
- при расширении зон обслуживания,
- увеличения объема работы за счет поручения с письменного согласия работника,
- выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, **дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)** за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ), в том числе за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения по

реализации образовательных программ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни,
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- за особенности и специфику работы в образовательной организации.

8.1.4. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

8.1.5. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

8.1.6. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

8.1.7. Виды дополнительных работ и размер доплаты устанавливаются Лицеем самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от значимости, сложности и дополнительного объема выполняемой работы, устанавливается по соглашению сторон в фиксированной сумме или процентах от оклада и определяется исходя из особенностей дополнительных работ с учетом:

- объема;
- сложности;
- сроков выполнения;
- нагрузки на работника с учетом основной работы и др.

8.1.8. За выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляемых по приказу директора, производятся выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

8.1.9. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ **при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы** определенной трудовым договором, определяется в процентном отношении к должностному окладу отсутствующего работника, по соглашению сторон в пределах фонда вакантной должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, срока ее выполнения.

8.1.10. Замещение отсутствующего учителя производится в соответствии с положением «О замещении уроков отсутствующих учителей МАОУ КМЛ».

8.1.11. Размер доплаты доводится до сведения работника на этапе увеличения объема работы.

Специфика работы в образовательной организации включает в себя следующие компенсационные выплаты:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование, кабинетами, учебными кафедрами (методическими объединениями), работу учителя по подготовке оборудования для проведения экспериментов, практических или лабораторных работ с учащимися;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- работа с учащимися, воспитанниками с ОВЗ или нуждающимися в длительном лечении;
- индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые не могут посещать образовательную организацию на общих основаниях;
- индивидуальное или групповое обучение детей, которые длительно находятся на лечении в стационарном лечебном учреждении

8.1.12. **Компенсационные выплаты за счет специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего образовательную деятельность по основным и дополнительным общеразвивающим программам по должности учитель, педагог дополнительного образования:**

- доплата за заведование кабинетом в размере **800 руб.** за 1 кабинет (кроме кабинетов физики, химии);
- доплата за заведование кабинетами физики, химии в размере **1600 руб.** за 1 кабинет;
- доплата за классное руководство в размере **120 руб.** в расчете на 1 обучающегося;
- доплата за заведование кафедрой в размере **2000 руб.**

8.1.13. Компенсационная доплата за счет средств Лицея, от приносящей доход деятельности, устанавливается за поручение дополнительной работы путем увеличения объема работ в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой определенной трудовым договором, без освобождения от основной работы:

- за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ **при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы** определенной трудовым договором до 100% от должностного оклада отсутствующего работника;

- курирование занятий по дополнительным общеразвивающим программам, повседневное наблюдения за успеваемостью лицеистов, их посещаемостью учебных занятий по дополнительным общеразвивающим программам; организация родительских собраний с анализом профессиональных склонностей и предпочтений обучающихся; консультирование обучающихся и родителей по вопросам профориентации и профессионального самоопределения, социально-педагогической и естественнонаучной направленности; организация проведения индивидуальных бесед с родителями обучающихся Лицея по поводу освоения дополнительных общеразвивающих программ различных направленностей; использование основных подходов и направлений работы в области профориентации при работе с родителями и обучающимися; индивидуальный контроль личностного роста обучающихся в части освоения выбранных дополнительных общеразвивающих программ; обеспечение коммуникационных связей участников образовательного процесса; обеспечение коммуникационных связей участников образовательного процесса при реализации дополнительных общеразвивающих программ; регулирование межличностных отношений между обучающимися и педагогами дополнительного образования; посещение занятий с целью проведения педагогических наблюдений за психологическим климатом в группе для каждого обучающегося в ходе реализации дополнительных общеразвивающих программ: технической направленности «Программа ранней профориентационной подготовки (в сфере морской и инженерно-технической деятельности) для 8 и 9 классов», технической направленности «Программа профориентационной подготовки для обучающихся технологического профиля (в сфере морской и инженерно-технической деятельности) для 10 и 11 классов»; технической направленности «Безопасность жизнедеятельности на суше и море для 7 классов», социально-педагогической направленности «Систематизация русскоязычной грамотности», естественнонаучной направленности «Физика в приложениях», естественнонаучной направленности «Физика для инженеров транспорта (морской, автодорожный)», естественнонаучной направленности «Исследовательские методы при усвоении естественнонаучных дисциплин», социально-педагогической направленности «Человек в социально-естественной системе мира», социально-педагогической направленности «Живой английский», социально-педагогической направленности «Занимательная грамматика английского языка», социально-педагогической направленности «Страноведение. Великобритания», социально-педагогической направленности «Испанский язык» в размере **2000 руб. в месяц за 1 (один) класс;**

Курирование занятий по дополнительным общеразвивающим программам происходит в течение всего учебного года в соответствии с учебным графиком.

- за заведование кафедрой «Профориентационная подготовка» в размере **5750 руб. в месяц;**
- за организацию горячего питания учащихся Лицея, в том числе льготных категорий учащихся (составление табеля учета, актов и отчетов по питанию, приказов о постановке на учет, подтверждение права на льготу, составление отчетности установленной формы, сбор личных данных обучающихся и их родителей (законных представителей), осуществление ежедневного учета обучающихся, охваченных питанием в Лицее) в размере **5000 руб. в месяц;**
- за обеспечение антитеррористической безопасности – **2000 руб. в месяц;**
- за работу в комиссии по антикоррупции в учреждении – **1000 руб. в месяц;**
- за разработку и обеспечение плана гражданской обороны; организацию занятий по ГО согласно плану с работниками Лицея; подготовку и проведение командно-штабных, тактико-специальных учений и других мероприятий по ГО; обеспечение содержания индивидуальных средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности; ответственность за сохранность имущества ГО;

составление отчетности по установленной форме, в том числе с использованием электронных форм ведения документации; проведение практических занятий и тренировок обучающихся и т.д. – **3000 руб. в месяц;**

- за социальное сопровождение обучающихся – **7000 руб. в месяц**
- за ведение учета военнообязанных в Лицее и предоставление соответствующих документов в военкомат; за организацию и проведение совместно с учреждениями здравоохранения медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военкоматам – **2000 руб. в месяц;**
- за организацию военно-патриотической и физкультурно-оздоровительной работы в Лицее (оформление документов обучающихся по подготовке к сдаче норм ГТО, взаимодействие с организациями по сдаче норма ГТО, сопровождение обучающихся для сдачи норм ГТО) – **2000 руб. в месяц;**
- за создание и руководство школьными объединениями, поисковыми отрядами, группами, занимающимися проектами и учебными исследованиями - **2000 руб. в месяц;**
- за подготовку оборудования (приборы, аппаратура) к проведению учебных занятий, экспериментов по химии, физике необходимым для работы оборудованием, материалами; обеспечение работоспособности учебно-лабораторного оборудования – **2000 руб. в месяц;**
- за работу на сайте Лицея и обслуживание интернет-страниц – **2000 руб. в месяц;**
- за работу, связанную с контролем за сохранностью музыкально-технического оборудования – **1000 руб. в месяц;**
- за работу связанную с ведением, сохранением и структурированием учебной и методической документации Лицея – **1000 руб. в месяц;**
- за работу, связанную с заполнением аттестатов выпускников 9-х и 11-х классов **5000 рублей однократно;**
- за выполнение нерегламентированных расчетов сотрудниками бухгалтерии – **8000 руб. в месяц.**
- за решение важных задач, связанных с основной деятельностью образовательной организации в соответствии с критериями (таблица №2);
- за проверку письменных работ ежемесячно по окончании рабочего периода:

Русский язык и литература	20% от должностного базового оклад
Математика	15 % от должностного базового оклада
Физика	10% от должностного базового оклада
Химия	10% от должностного базового оклада
Иностранный язык	10% от должностного базового оклада
История	10% от должностного базового оклада
Биология	10% от должностного базового оклада
Обществознание	5% от должностного базового оклада

Доплата за проверку письменных работ устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу, установленному на последний день расчетного месяца в виде фиксированной суммы.

- за оформление наградных документов на работников Лицея – **1000 руб. в месяц;**
- за наполнение различных электронных баз сведений об учащихся (олимпиады, конференции, «ЭлЖур», работа в системе ФИС ОКО (для организации работы ВПР), ведение базы данных ОГЭ, ЕГЭ и т.д.) – **4000 руб. в месяц;**
- за обеспечение информационной безопасности и персональных данных регионального сегмента ГИС «Контингент» – **4000 руб. в месяц;**
- за организацию обработки персональных данных, обрабатываемых в информационной системе персональных данных в региональном сегменте ГИС «Контингент» **1500 руб. в месяц;**
- за осуществление систематического обновления информации об учреждении на сайте bus.gov.ru – **3000 руб. в месяц;**
- за своевременную техническую поддержку сайта Лицея – **3000 руб. в месяц;**
- за работу по обеспечению охраны труда в учреждении - **9000 руб. в месяц;**

- за работу по оформлению документации по приему, переводу и оформлению работников, оформлению личных дел работников, заполнение и учет трудовых книжек, составление установленной отчетности, подготовку документов для установления льгот и компенсаций, оформление пенсий работникам - **8000 руб. в месяц;**
- за проведение ремонтных работ помещений лицея собственными силами (хозяйственным способом) – **15000 руб. в месяц;**
- организация работы редакционно-издательского объединения Лицея (подбор материалов, выбор тематики, подготовка материала совместно с обучающимися и педагогами Лицея и т.д.) - **6000 руб. в месяц;**
- за организацию и сопровождение питания сотрудников лицея (ежедневная санитарная обработка посуды, оборудования, подача своевременных заявок на ремонт оборудования) – **8000 руб. в месяц;**
- за координацию с общероссийскими общественно-государственными детско-юношескими организациями – **3000 рублей.**
- за обеспечение пожарной безопасности в лицее – **9000 руб. в месяц;**
- за осуществление ежедневного обхода помещений Лицея по окончании рабочего дня для обеспечения безопасного состояния помещений лицея по адресу ул. Озерная, 30 после окончания рабочего дня – **2000 руб. в месяц;**
- за работу осуществляемую в российском движении детей и молодежи (РДДМ) – **11000 руб. в месяц.;**
- за ведение работы на сайте Лицея, связанную с обновлением информации по инженерным классам (новости, нормативные документы и др.) – **2000 руб. в месяц.**
- за руководство школьным музеем – **10000 руб. в месяц;**
- за руководство спортивным клубом – **3000 руб. в месяц;**
- за курирование участия МАОУ КМЛ в проекте инженерные классы по направлению «Судостроение» - **5000 руб. в месяц;**
- за наставничество над молодым специалистом - **1500 руб. в месяц.**

8.1.14. Размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников Лицея. Источники финансирования устанавливаются Лицеом самостоятельно.

8.1.15. Рассматриваемые доплаты учитываются при начислении НДФЛ, уплаты страховых взносов Работодателем, при расчете среднего заработка для начисления пособий по нетрудоспособности, отпускных, страховых выплат и т.д.

8.1.16. **Снятие компенсационных выплат осуществляется по следующим причинам:**

- окончание срока действия доплаты;
- окончание срока выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- письменный отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок.

Доплаты, установленные в условиях, отклоняющихся от нормальных – за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и другие выплачиваются вне зависимости от нарушения трудовой дисциплины (ст.ст. 149, 151 ТК РФ).

За нарушение трудовой дисциплины при наличии дисциплинарного взыскания работодатель имеет право не выплатить в полном объеме или частично разовую стимулирующую выплату.

8.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат:

8.2.1. Цель **системы стимулирующих выплат** работникам Лицея — стимулировать работников к повышению профессионального уровня, повышению результатов их деятельности, увеличение интенсивности труда, а также снижение текучести кадров, привлечение необходимых специалистов высокой квалификации и т.д.

Помимо перечисленного, данная система оплаты труда введена для стимулирования работников из разряда педагогического персонала к результативному участию во всех видах и со всеми участниками образовательного процесса в Лицее (проведению внеклассных и классных мероприятий по всем направлениям деятельности Лицея, подготовке различных конкурсов, концертов,

олимпиад различных организаций и уровней, разработке и внедрению в процесс жизни ученика новых технологий и методик для улучшения качества работы и получения знаний, а также для контакта и индивидуальной работы с родителями учащихся, привлечения их в качестве помощников к участию в образовательном процессе).

8.2.2. Система стимулирующих выплат поощрения работника Лицея, гарантирует:

- участие всех членов трудового коллектива в процессе распределения стимулирующих выплат;
- недопущения ухудшения условий оплаты труда каждого конкретного работника по сравнению с трудовым законодательством в результате выполнения условий, включенных в настоящее положение (ст. 135 ТК РФ).

8.2.3. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», в Лицее установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивный труд, выражающий повышенную степень напряженности труда (далее - за интенсивный труд);
- за непрерывность стажа работы в Лицее;
- за сложность работы;
- за качество работы;
- за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- стимулирующие надбавки для обеспечения выполнения важных задач, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- разовые поощрительные премии (по итогам финансового и учебного года и к праздничным датам);
- разовые стимулирующие премии за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии).

8.2.4. Стимулирующие выплаты, включенные в систему оплаты труда педагогических работников Лицея, не только позволяют увеличить доход педагогов, но и способствуют росту эффективности их работы и улучшению показателей Лицея в целом.

8.2.5. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат работникам Лицея устанавливаются:

- на период: сентябрь-декабрь и январь-август (постоянные ежемесячные выплаты),
- разово за период времени (в конце месяца, квартала, года);

8.2.6. Определение размеров всех выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает директор Лицея по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в Положении о комиссии, утверждаемом директором Лицея с учетом мнения общего собрания работников.

Решение комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера за период времени утверждает комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ КМЛ. Все выплаты производятся по приказу директора Лицея.

8.2.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя 5-40% от ФОТ Лицея. Стимулирующие выплаты могут осуществляться как за счет средств ФОТ, так и за счет средств Лицея от приносящей доход деятельности. Доплаты могут осуществляться по одному или нескольким основаниям.

8.2.8. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.2.9. Стимулирующие доплаты, установленные на период, могут быть сняты в связи с окончанием срока действия доплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания работодатель вправе принять решение об уменьшении размера стимулирующей доплаты (в том числе премии), полагающейся к начислению за период, в котором было применено взыскание.

При уменьшении размера стимулирующих доплат работодатель, в том числе руководствуется Постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 №32-П.

Уменьшение размера стимулирующей доплаты (в том числе премии) происходит с учетом тяжести и обстоятельств совершения проступка. При этом максимальный размер уменьшения указанной доплаты не может превышать 20% от месячной заработной платы работника.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

8.3. Постоянные ежемесячные стимулирующие надбавки

8.3.1. С целью стимулирования к качественному результату труда в Лицее устанавливаются постоянные фиксированные выплаты стимулирующей части ФОТ, на основании приказа директора на определенный период. Приказы об установлении постоянных ежемесячных стимулирующих надбавок за сложность, качество работы; поощрения за интенсивный труд и иные достижения в работе на текущий период пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

8.3.2. К постоянным ежемесячным стимулирующим надбавкам относятся надбавки:

- за **интенсивный труд**, выражающий повышенную степень напряженности труда (далее - за интенсивный труд) педагога по подготовке обучающихся по предметам, участвующим в итоговой аттестации, устанавливаются в следующем размере:

- в 9-х и 11-х классах: математика, русский язык и литература, физика, история и обществознание, химия – **в размере 750 руб. в месяц** за работу в каждом выпускном классе;

- в 9-х классах: география – **в размере 750 руб. в месяц** за работу в каждом классе;

- в 9-х и 11-х классах: иностранный язык, информатика, биология – **в размере 375 руб. в месяц** за работу в каждом выпускном классе;

- за **интенсивный труд**, связанный с использованием в работе интерактивного оборудования

Таблица 1

Категория персонала	Критерии по использованию в работе интерактивного оборудования	Размер выплаты в виде фиксированной суммы
Педагогический персонал	систематическое использование в работе интерактивного оборудования в соответствии с рабочей программой	1) учителям, имеющим учебную нагрузку 18 часов и более в неделю 1000 руб. ежемесячно;
	разработка своих презентаций и их представление в электронном виде	2) учителям, имеющим учебную нагрузку меньше 1 ставки, доплата устанавливается пропорционально учебной нагрузке от суммы 1000 руб.;
	обучение других педагогов	3) для учителей информатики:
	участие в конкурсах и проектах	- имеющим учебную нагрузку более 24 часов в неделю – 4000 руб. ежемесячно;
	объем учебной нагрузки по предмету информатика	- имеющим учебную нагрузку более 16 часов в неделю – 3000 руб. ежемесячно;
		- имеющим учебную нагрузку менее 16 часов, но не менее 8 часов в неделю – 1000 руб. ежемесячно;
		- имеющим учебную нагрузку менее 8 часов в неделю – 500 руб. ежемесячно

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки за использование в работе интерактивного оборудования устанавливается в виде фиксированной суммы на основании одного или нескольких вышеуказанных критериев с учетом интенсивности использования интерактивного оборудования в

учебном процессе, объема методической работы по распространению опыта использования интерактивного оборудования среди педагогов, объема учебной нагрузки в пределах средств, направляемых из средств стимулирующей части ФОТ, на установление надбавки на основании заявления работника.

Для стимулирования административно-управленческого персонала, административно-хозяйственного персонала и учебно-вспомогательного персонала к использованию наибольшего количества интерактивного оборудования для эффективной работы и, учитывая напряженность труда, связанную с этой работой, устанавливаются ежемесячные доплаты за использование в работе интерактивного оборудования до 100% (от основного должностного оклада) (далее – доплата за ИКТ для административно-управленческого, административно-хозяйственного персонала и учебно-вспомогательного персонала).

- за **интенсивный труд**, связанный с работой по учебной нагрузке **27 часов** в неделю и более в **размере 2000 руб. в месяц**;

- за **непрерывный стаж работы в Лицее:**

стаж работы от 5 до 10 лет	1000 руб.
стаж работы от 10 до 15 лет	1500 руб.
стаж работы свыше 15 лет	2000 руб.

ежемесячная надбавка педагогическим работникам, имеющим стаж работы до трех лет (**молодые специалисты** - граждане РФ не старше 35 лет, завершившие обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, при получении среднего или высшего образования впервые (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру), впервые поступившие на работу по трудовому договору по полученной специальности и проработавший в лицее не более 3 лет по полученной специальности – **в размере 3500 руб. в месяц**).

8.3.3. К ежемесячным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- надбавки работникам, имеющим ученую степень доктора или кандидата наук, ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации (медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации), государственные награды «Народный учитель», «Заслуженный деятель науки РФ», почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», устанавливаются в виде фиксированной суммы. Надбавки устанавливаются со дня присвоения почетных званий. При наличии у работника двух оснований надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию:

- за ученую степень доктора наук – **2000 руб. в месяц**;
- за ученую степень кандидата наук – **1000 руб. в месяц**;
- за ведомственные награды – **500 руб. в месяц**
- за государственные награды – **2000 руб. в месяц**;

- за почетные звания:

- Заслуженный учитель РФ – **2000 руб. в месяц**;

- надбавка за наличие нагрудных знаков – **500 руб. в месяц**.

- надбавка за сложность работы:

- для работников административно-управленческого, административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала до **150%** от должностного оклада;

- для педагогических работников до **15000 руб.**

8.3.4. Ежемесячные стимулирующие надбавки для обеспечения выполнения важных задач, связанных с основной деятельностью образовательной организации

Таблица № 2

Категория персонала	Критерии для установления ежемесячных стимулирующих надбавок для обеспечения выполнения важных задач, связанных с основной деятельностью образовательной организации	Размер надбавки в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям

Категория персонала	Критерии для установления ежемесячных стимулирующих надбавок для обеспечения выполнения важных задач, связанных с основной деятельностью образовательной организации	Размер надбавки в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
Административно-управленческий, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	1. за использование в работе технологий, позволяющих увеличить скорость обработки информации и объем выполняемой работы	до 50%
	2. обслуживание системы охранной сигнализации (постановка на учет и снятие с охраны, связь с охранным предприятием по фактам срабатывания охранной сигнализации)	до 2400 руб.
	3. руководство ученической санитарно-гигиенической службой	до 40%
	4. за интенсивность труда	до 100%
	5. обеспечение безопасности ведения баз данных на работников Лицея	до 2500 руб.
	6. прием документов в архив и ведение архива Лицея	до 2000 руб.
	7. за создание оптимальных условий пребывания учащихся в ОУ	до 100 %.
	8. взаимодействие с организациями связанных с рекламной деятельностью для осуществления ежегодного набора абитуриентов в Лицей	до 100 %.
	9. за ведение протоколов собраний, совещаний, Педагогического совета, различных внутришкольных комиссий	до 1500 руб.
	10. за систематическое использование в работе ИКТ для административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала	до 100%
	11. сбор, обработка, регистрация договоров и дополнительных соглашений на протяжении учебного года, заявлений от родителей, законных представителей по дополнительным общеразвивающим программам более 1000 штук в год	до 7000 руб.
	12. за заключение договоров от имени Лицея с родителями (законными представителями) на оказание дополнительных платных образовательных услуг, соблюдая принцип добровольности	до 5000 руб.
	13. ведение и актуализация сведений на стендах, досках объявлений	до 1000 руб.
Педагогический персонал	1. наличие учебной нагрузки 27 часов в неделю и более	до 2000 руб.
	2. обеспечение безопасности дорожного движения при следовании обучающихся на урок физической культуры	до 1500 руб.
	3. составление и внесение изменений в расписание занятий по основному общему образованию	до 2500 руб.
	4. за ведение протоколов собраний, совещаний, Педагогического совета, различных внутришкольных комиссий	до 1500 руб.
	5. за работу на портале персонифицированного дополнительного образования Калининградской	до 3000 руб.

Категория персонала	Критерии для установления ежемесячных стимулирующих надбавок для обеспечения выполнения важных задач, связанных с основной деятельностью образовательной организации	Размер надбавки в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
	области	
	6. организация просветительской работы для родителей законных представителей о дополнительных общеразвивающих программах по всем направлениям обучения, посредством всех видов коммуникации	до 4000 руб.
	7. координация взаимодействия между представителями педагогической науки и практики и педагогами по дополнительным общеразвивающим программам лицея	до 4000 руб.
	8. контроль за составлением и исполнением тематических планов, учебных пособий в дополнительном образовании и профобучении	до 4000 руб.
	9. за работу с некомфортными и особыми условиями труда в соответствии с приказом директора лицея, издаваемого в начале каждого учебного года, в котором определяется перечень данных классов на текущий учебный год	до 500 руб. за один класс
	10. составление и внесение изменений в расписание занятий по основным образовательным и дополнительным общеразвивающим программам.	до 3000 руб.
	11. работа на портале персонифицированного дополнительного образования Калининградской области	до 2000 руб.
	12. для классных руководителей: наличие достижений в воспитательной работе на основании аналитического плана - отчета работы классного руководителя в соответствии с проведенным анализом воспитательной работы за прошлый период	до 1000 руб.
	13. для классных руководителей: положительная динамика роста успеваемости в руководимых классах (по справке заместителя директора) более чем на 15% по сравнению с прошлым периодом (четверть, полугодие)	до 1000 руб.
	14. для классных руководителей: за воспитательную работу с некомфортными и особыми условиями труда в соответствии с приказом директора лицея, издаваемого в начале каждого учебного года, в котором определяется перечень данных классов на текущий учебный год	до 500 руб.
	15. интенсивность труда	до 100%
	16. за обучение в ВУЗах, аспирантуре по направлению педагогика	до 1000 руб.
	17. за руководство исследовательской деятельности учащихся по краеведению	до 5000 руб.
	18. за формирование и сохранение фонда костюмов в театральной студии	до 1000 руб.
	19. ведение и актуализация сведений на стендах,	до 1000 руб.

Категория персонала	Критерии для установления ежемесячных стимулирующих надбавок для обеспечения выполнения важных задач, связанных с основной деятельностью образовательной организации	Размер надбавки в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
	досках объявлений	
	20. организация различных форм внеклассной и внешкольной спортивной работы с учащимися (подготовка и проведение спартакиады учащихся в соответствии с планом работы на учебный год, подготовка учащихся и сборной команды Лицея для участия в спортивных мероприятиях различного уровня в течение учебного года, сопровождение учащихся на спортивные мероприятия во внеучебное время	до 5000 руб.
	21. учителям-экспериментаторам, кураторам апробации эксперимента по внедрению в УВП электронных учебников, цифровых технологий, подтвержденных программами и справками заместителей директора	до 1000 руб.
	22. за работу по взаимодействию с партнерами в ходе реализации проекта «Инженерные классы» по направлению судостроение	до 3000 руб.
	23. реализация образовательных программ для 10-11 инженерных классов судостроительной направленности по предметам с углубленным изучением физики, математики, информатики, черчение и индивидуального проекта	до 2000 руб. (за каждый класс)
	24. за работу в 10-11 инженерных классов судостроительной направленности в соответствии с планом внеурочной деятельности, с программой курсов по выбору, с программой дополнительного образования	до 2000 руб.
	25. за работу в музее лицея	до 2000 руб.
	26. за работу в спортивном клубе лицея	до 2000 руб.
	27. за работу в школьном театре	до 2000 руб.

8.3.5. Организация различных форм внеклассной и внешкольной спортивной работы с учащимися происходит в каждом месяце всего учебного года в соответствии с планом работы на учебный год, и требует отдельной оплаты на протяжении учебного года (подготовка и проведение различных соревнований), осенние спартакиады, зимние и весенние туры, подготовка учащихся и сборной команды Лицея для участия в спортивных мероприятиях различного уровня, сопровождение учащихся на спортивные мероприятия во внеучебное время в течение учебного года.

8.3.6. Доплата за работу с некомфортными и особыми условиями труда в соответствии с приказом директора лицея, издаваемого в начале каждого учебного года, в котором определяется перечень данных классов на текущий учебный год. Доплата производится всем педагогам и классным руководителям работающим в этих классах.

8.3.7. Доплата за наличие достижений в воспитательной работе на основании аналитического плана - отчета работы классного руководителя в соответствии с проведенным анализом воспитательной работы за прошлый период с указанием достижений (призовых мест, увеличение количества мероприятий, увеличение числа обучающихся к привлечению к работе РДШ, Юнармии, волонтерскому движению, увеличение количества членов клубов патриотической направленности и т.д.).

8.4. Разовые стимулирующие выплаты по итогам работы.

8.4.1. К стимулирующим премиям учителям и педагогам дополнительного образования (совместителям), за сложность, качество работы по результатам работы или каким-либо достижениям в работе, выплачиваемым по окончании работы, выплачиваются следующие **разовые стимулирующие выплаты**:

- за высокий профессионализм учителя, педагога дополнительного образования;
- за реализацию внеурочной деятельности по ФГОС в форме тьюторства;
- за успешную реализацию какого-либо проекта, конкурса и других мероприятий в рамках образовательной организации, которые является приоритетным для Лицея в определенный период времени и проектах, конкурсах и других мероприятий, других образовательных проектах различных организаций и уровней;
- за творческий подход к работе, разработку новых программ и технологий, индивидуально-дифференцированную работу с учащимся;
- за автоматизацию баз данных, интернет-проектах;
- за результативность обучения (результаты независимых диагностик, результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, различного уровня, итоги итоговой государственной аттестации и т. д.);
- за результативность участия в профессиональных конкурсах;
- за выполнение особо важных и ответственных работ по окончании выполнения работ;
- разовые стимулирующие выплаты педагогическим работникам за интенсивность работы, связанной с привлечением работника к проверке работ ГИА, олимпиад муниципального и регионального уровней;
- за эффективную работу с детьми, требующими усиленного педагогического внимания (индивидуальную работу со слабоуспевающими и одаренными детьми), системное и педагогически обоснованное применение педагогом инструментов оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся;
- за организацию дополнительного образования спортивной направленности, высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе;
- за представление документации ИКТ на электронных носителях;
- за разработку новых программ и технологий;
- разовые поощрительные премии

8.4.2. К стимулирующим премиям учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала за сложность, качество работы по результатам работы или каким-либо достижениям в работе, выплачиваемым по окончании работы, относятся разовые стимулирующие выплаты в соответствии с установленными критериями.

Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, полугодия, год) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования. Анализ трудовой деятельности сотрудника выполняют заместители директора по направлениям деятельности сотрудника. Заместитель директора по направлению АХР анализирует деятельность административно-управленческого, административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Заместитель директора по направлению учебной работы анализирует деятельность педагогического персонала. Заместитель директора по направлению воспитательной работы анализирует деятельность педагогов дополнительного образования, классных руководителей, педагога-психолога. Анализ может быть выполнен, как отметка в заявлении сотрудника о стимулирующей выплате: «Соответствует заявленному» или в виде отдельного документа «Анализ трудовой деятельности сотрудника за период (месяца, квартала, полугодие, год)».

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников лицея для начисления разовых стимулирующих премий за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии)

Таблица № 3

Категории персонала	Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников лицея для начисления разовых стимулирующих премий за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии)	Размер выплаты в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
Административно-управленческий, административно-хозяйственного персонала учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	1. присвоение почетных званий по направлению профессиональной деятельности, награждение орденами, медалями, почетными знаками отличия	до 100%
	2. высокое качество выполнения должностных обязанностей	до 100%
	3. привлечение работника к дополнительной срочной и важной работе помимо основных должностных обязанностей	до 100% (в зависимости от значимости, сложности)
	4. организация ежегодного приема абитуриентов в 7-е, 8-е, 9-е, 10-е классы Лицея (по окончанию приема)	до 50%
	5. участие в подготовке мероприятий, повышающих рейтинг Лицея (День Открытых дверей, юбилей, праздничные мероприятия регионального, муниципального и иных уровней)	до 1000 руб.
	6. за автоматизацию баз данных	до 50%
	7. за высокий уровень исполнительской дисциплины в предшествующем периоде (месяце, квартале, полугодие)	до 150%
	8. за интенсивность труда	до 100%
	9. за высокое качество подготовки и организацию ремонтных работ в Лицее	до 15000 руб.
	10. за увеличение сложности санитарно-гигиенических условий	до 9000 руб.
	11. за оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	до 3000 руб.
	12. за успешную защиту научных работ с присвоением ученой степени	до 15000 руб.
	13. за участие в профессиональных конкурсах (с подтверждающими документами)	до 1500 руб.
	14. за результативное участие (победители, призеры, лауреаты и дипломанты конкурса в целом, так и в отдельных номинациях)	до 5000 руб.
Педагогический персонал	1. за высокий уровень исполнительской дисциплины (месяце, квартале, полугодие)	до 10000 руб.
	2. присвоение почетных званий по направлению профессиональной деятельности, награждение орденами, медалями, почетными знаками отличия - федерального уровня, - муниципального уровня	до 5000 руб. до 3000 руб.

Категории персонала	Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников лица для начисления разовых стимулирующих премий за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии)	Размер выплаты в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
	3. интенсивность труда	до 100%
	4. за выполнение особо важных и ответственных работ по окончанию выполнения работ	до 10000 руб.
	5. творческие инициативы, организацию участия Лицея в мероприятиях для повышения рейтинга МАОУ КМЛ, в т.ч. различных исследованиях, опросах, проектах проводимых федеральными и региональными Министерствами образования и другими организациями партнерами по созданию образовательных проектов, курируемых Министерствами образования региона и России (с приложением программ и отчетов о выполнении, дипломов и т.д.)	до 5000 руб. (по каждому основанию)
	6. за эффективную работу с детьми, требующими усиленного педагогического внимания (индивидуальную работу со слабоуспевающими и одаренными детьми на основании графика занятий и результатов мониторингов разработанных учителем), системное и педагогически обоснованное применение педагогом инструментов оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся;	до 3000 руб. за группу за каждый месяц выполнения работы, на весь период выполнения работы
	7. за реализацию внеурочной деятельности по ФГОС в форме тьюторства	до 2000 руб.
	8. организация различных форм внеклассной и внешкольной работы с учащимися	до 5000 руб.
	9. за высокие результаты ГИА- 1 раз в год (средний балл ЕГЭ, ОГЭ выше среднегородских показателей по предмету) при отсутствии обучающихся, не сдавших экзамен в первой волне	до 3000 руб.
	10. за результаты ОГЭ (70% обучающихся и более оценку «4» и выше) при среднем бале выше среднегородских показателей	до 3000 руб.
	11. за наличие учеников, набравших 100 баллов на ЕГЭ по предмету в отчетном учебном году	до 10000 руб.
	12. за наличие учеников набравших максимальное количество баллов на ОГЭ по предмету в отчетном учебном году	до 3000 руб.
	13. за наличие учеников, набравших 80 и более 80 баллов на ЕГЭ по предмету 1 категории (математика, русский язык) в отчетном учебном году	до 3000 руб. (за каждого обучающегося)

Категории персонала	Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников лица для начисления разовых стимулирующих премий за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии)	Размер выплаты в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
	14. за наличие учеников, набравших 80 и более 80 баллов на ЕГЭ по предмету 2 категории в отчетном учебном году	до 2000 руб. (за каждого обучающегося)
	15. за проведение уроков (в том числе открытых) в системе профориентированного обучения, соответствующие следующим критериям: - постановка цели обучения в единстве с развитием личности; - применение метазнаний при подборе содержания урока; - структурирование содержания предмета по принципам наглядности, научности, применения в практике, системности, профориентации; - взаимосвязь целей, содержания, педагогических методов, средств и технологий в достижении целей (презентация)	до 500 руб.
	16. за выступления с сообщениями и докладами на педсоветах, конференциях, семинарах, совещаниях по инновационным, педагогическим технологиям и т.д.	до 500 руб. (за каждое выступление)
	17. за участие в аттестационных и экспертных группах, жюри и т.п. на уровне школы, города, области	до 1000 руб.
	18. за интенсивность работы, связанной с привлечением работника к проверке работ ГИА, олимпиад муниципального и регионального уровней	до 1500 руб.
	19. за издание учебника, пособия, статьи, лабораторного практикума, задачника, справочника и пр. печатной продукции (документное подтверждение издания)	до 1000 руб.
	20. за участие в подготовке мероприятий, повышающих рейтинг Лицея (День Открытых дверей, юбилеи, праздничные мероприятия регионального, муниципального и др. уровней)	до 1000 руб.
	21. учитель является разработчиком курсов дистанционного обучения, авторских инновационных программ развития интеллектуальной культуры обучающихся	до 10000 руб.
	22. наличие учеников победителей, призеров, лауреатов и дипломантов: олимпиад, марафонов, конкурсов, конференций, спортивных соревнований, творческих конкурсов и др. из утвержденных Министерством образования и науки РФ и Калининградской области перечня олимпиад школьников и их уровней на текущий учебный год, участие учителя:	

Категории персонала	Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников лица для начисления разовых стимулирующих премий за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии)	Размер выплаты в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
	24.1. Очное участие:	
	- школьный уровень	до 250 руб. (за каждого обучающегося)
	- муниципальный уровень	до 3000 руб. (за каждого обучающегося)
	- региональный уровень	до 4000 руб. (за каждого обучающегося)
	- российский уровень международный уровни	до 5000 руб. (за каждого обучающегося)
	24.2. Заочное участие:	
	- российский уровень (олимпиады, марафоны, конкурсы)	до 100 руб. (за каждого обучающегося)
	- российский и международный уровни (конференции, спортивные соревнования, творческие конкурсы)	до 1000 руб. (за каждого обучающегося)
	25. Иные олимпиады наличие учеников победителей, призеров, лауреатов и дипломантов: олимпиад, марафонов, конкурсов, конференций, спортивных соревнований, творческих конкурсов и др. (не из утвержденного Министерством образования и науки РФ перечня олимпиад школьников и их уровней на текущий учебный год) различных уровней и форм участия	до 100 руб. (за каждого обучающегося)
	26. Командные первенства:	
	- муниципальный уровень	до 1000 руб. (за каждую команду)
	- региональный уровень	до 3000 руб. (за каждую команду)
	- российский уровень	до 5000 руб. (за каждую команду)
	27. Участие в Балтийских Ушаковских сборах:	
	- призовое место (2,3 места)	до 2000 руб. (за каждую команду)
- победители (1 место)	до 3000 руб. (за каждую команду)	

Категории персонала	Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников лица для начисления разовых стимулирующих премий за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии)	Размер выплаты в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
	28. подтверждение при прохождении международной сертификации уровня владения иностранным языком на уровне не ниже А2 в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка» («Common European Framework of Reference: Learning, Teaching, Assesment») или аналогичном учитывая соотношения полученных результатов к максимальному в баллах:	
	28.1 Уровень А2-; А2	250 руб. (за одного человека)
	28.2 Уровень В1-; В1	
	- от 44-53 баллов	250 руб. (за одного человека)
	- от 54-63 баллов	500 руб. (за одного человека)
	- от 64-70 баллов	750 руб. (за одного человека)
	- от 71-80 баллов	1000 руб. (за одного человека)
	28.2 Уровень В1+; В2	
	- от 44-53 баллов	500 руб. (за одного человека)
	- от 54-63 баллов	1000 руб. (за одного человека)
	- от 64-70 баллов	1500 руб. (за одного человека)
	- от 71-80 баллов	2000 руб. (за одного человека)
	29. олимпиады и иные конкурсные мероприятия обучающихся, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (на федеральном и региональном уровнях):	до 3000 руб. (за каждого обучающегося)
	- призеров, лауреатов регионального уровня	до 1000 руб. (за каждую команду)
	- победителей регионального уровня	до 2000 руб. (за каждую команду)
	- призеров, лауреатов федерального уровня	до 3000 руб. (за каждую команду)
- победителей федерального уровня	до 4000 руб. (за каждую команду)	

Категории персонала	Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников Лицея для начисления разовых стимулирующих премий за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии)	Размер выплаты в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
Педагогический персонал	30. учитель победитель, призер, дипломант, лауреат, участник профессиональных конкурсов и соревнований: - муниципального уровня	до 7000 руб.
	- регионального уровня	до 10000 руб.
	- всероссийского уровня	до 15000 руб.
	31. организация открытых уроков, мероприятий	до 500 руб.
	32. выполнение разовых поручений администрации	до 500 руб.
	33. подготовка электронных презентаций, монтаж видеофильмов для Лицея	до 1000 руб. (за каждое мероприятие)
	34. выпуск журнала «Лицейст» - верстка, фото, дизайн	до 3000 руб.
	35. выпуск журнала «Лицейст» - печать	до 1000 руб.
	36. за подготовку и режиссуру общелицейских мероприятий	до 2000 руб.
	37. за обеспечение технического и музыкального сопровождения общелицейских мероприятий	до 1000 руб. (за каждое мероприятие)
	38. за обеспечение фото и видео сопровождение лицейских и вне лицейских мероприятий	до 1000 руб. (за каждое мероприятие)
	39. посещение учреждений культуры, проведение экскурсий, походов, с предоставлением фото отчетов и приказа на сопровождение учащихся группой не менее четверти обучающихся в классе.	до 250 руб. (за одно посещение)
	40. публичные выступления и представление Лицея на различном уровне (общешкольные родительские собрания, конференции, методические семинары и др.) с предоставлением отчета о выступлении	до 500 руб. (за одно выступление)
	41. выполнение обязанностей обучающимися, определенных Уставом в предыдущем месяце (соблюдение формы одежды и внешнего вида в соответствии с правилами для учащихся не менее 90%, обучающихся; выполнение правил поведения в Лицее); нарушений в руководимых классах менее 10% от числа обучающихся в месяц.	до 500 руб.
	42. уменьшение пропусков занятий обучающимися по сравнению с предыдущим месяцем более чем на 20%	до 1000 руб.
43. разработка перечня мероприятий, направленных на привлечение контингента к обучению в инженерном классе, популяризацию инженерной деятельности и инженерно-технического творчества	до 2000 руб.	
44. сопровождение обучающихся:	до 250 руб.	

Категории персонала	Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников Лицея для начисления разовых стимулирующих премий за сложность, качество работы по результатам работы в предыдущем периоде (месяц, квартале, полугодии)	Размер выплаты в процентном отношении к основному должностному окладу и рублям
	<ul style="list-style-type: none"> - к месту проведения занятий по технологии; - к месту проведения занятий по программам дополнительного образования в детский технопарк «Кванториум» 	(за одно сопровождение)

9. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДРУГИХ ВЫПЛАТ, ПРОИЗВОДИМЫХ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

9.1. Материальная помощь предоставляется работникам Лицея в случае возникновения особых жизненных ситуаций (тяжелое материальное положение, юбилейная дата работника (50 лет и далее каждые 5 лет), бракосочетания работника, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

9.2. Материальная помощь выплачивается работникам Лицея на основании приказа директора Лицея по их заявлению, при наличии подтверждающих документов.

9.3. За счет средств Лицея, от приносящей доход деятельности, работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих размерах:

- тяжелого материального положения работника Лицея до 25000 руб.;
- к юбилейной дате работника Лицея 8000 руб.;
- в случае необходимости проведения дорогостоящего лечения работника Лицея до 25000 руб.;
- по случаю смерти работника Лицея или его ближайших родственников (супруга, ребенка, родителя) (материальная помощь в случае смерти работника выплачивается его родственникам, либо члену коллектива (в этом случае в бухгалтерию представляются расходные документы, подтверждающие целевое использование материальной помощи) 15000 руб.;
- в случае бракосочетания работника Лицея 8000 руб.;
- при рождении ребенка 15000 руб.;
- в случае пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других до 25000 руб.

9.4. Размер материальной помощи не зависит от должностного оклада и выплачивается по приказу директора Лицея.

9.5. Основанием для отказа в выплате материальной помощи является:

- отсутствие подтверждающих документов для выплаты материальной помощи;
- отсутствие финансовой возможности в Лицее.

9.6. **Разовые поощрительные премии** могут выплачиваться как за счет средств Лицея, от приносящей доход деятельности, так и за счет субсидии на выполнение муниципального задания:

- в связи с праздничными датами (День Учителя, 8 Марта, Новый год, День Защитника Отечества и др.);
- по окончании финансового и учебного года;
- за добросовестный труд в предшествующем периоде (месяц, квартал, полугодие, учебный год, финансовый год), далее «За добросовестный труд».

9.7. Размер поощрительных премий устанавливается в размере до 15000 рублей и определяется в единицах измерения - рубли, согласовывается с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ КМЛ и приказом директора Лицея.

10. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПОСТОЯННЫХ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ЛИЦЕЯ

10.1. Размеры ежемесячных стимулирующих надбавок для всех категорий работников Лицея устанавливаются в соответствии со **следующим порядком:**

10.2. Главным бухгалтером Лицея в сентябре и январе учебного года определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату стимулирующих надбавок по результатам труда работникам Лицея и представляется в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ КМЛ.

10.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату стимулирующих надбавок, запланированный на период с сентября по декабрь включительно и на период с января по август включительно, распределяется на работников Лицея, имеющих право на получение стимулирующей надбавки в соответствии с приведенными в настоящем Положении критериями в процентном отношении к основному должностному окладу или в виде фиксированной суммы.

10.4. Для установления ежемесячной надбавки или доплаты работником Лицея подается заявление на имя директора Лицея 2 раза в год (в январе и в сентябре) или по мере необходимости в соответствии с критериями на ежемесячные стимулирующие выплаты.

10.5. Директор Лицея представляет в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ КМЛ информацию, изложенную в заявлениях, являющуюся основанием для осуществления ежемесячных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.6. Решение по утверждению заявления работника Лицея на ежемесячную стимулирующую выплату, размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются и принимаются решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ КМЛ.

10.7. На основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ КМЛ директор Лицея издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Лицея.

10.8. Постоянные ежемесячные стимулирующие надбавки выплачиваются равными долями ежемесячно с сентября по декабрь включительно и с января по август включительно.

10.9. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Лицея на текущий финансовый год.

10.10. При отсутствии или недостатке финансовых ресурсов в текущем периоде на выплаты стимулирующего характера администрация Лицея может приостановить, уменьшить, либо отменить полностью или частично стимулирующие выплаты по данному Положению с соблюдением требований действующего законодательства.