

1. Положение об оплате труда работников

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.» (далее по тексту - лицей) регулирует порядок оплаты труда работников лицея и разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 28.06.2019 № 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных министерству культуры Ростовской области» (в редакции постановления Правительства Ростовской области от 26.09.2019 года № 685), с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.», в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников лицея;

условия установления выплат компенсационного характера;

условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

3. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5. Формирование фонда оплаты труда осуществляется организациями в пределах выделенных средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

6. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением отдельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

7. Лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

8. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

9. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

9.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | Вожатый, секретарь учебной части | 7 607 |

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|--------------------------|------------------------|-------------------------------------|
| | | |

9.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|--|---|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | Старший вожатый | 12041 |
| 2-й квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог. | 12626 |
| 3-й квалификационный уровень | Воспитатель, методист, педагог-психолог | 13 242 |
| 4-й квалификационный уровень | Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 13893 |

9.3. Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|---|--|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | Лаборант | 5 581 |
| 4-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6 449 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | Инженер, инженер по защите информации, инженер-электроник (электроник), инженер-программист, экономист, экономист по договорной и претензионной работе, юрисконсульт | 6 449 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6 767 |
| 3-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, | 7 103 |

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|------------------------------|--|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| | по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | |
| 4-й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7 456 |

10. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе [профессиональных квалификационных групп](#), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

10.1. Размеры ставок заработной плат по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | Гардеробщик, дворник, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений | |
| | 1-й квалификационный разряд | 4 169 |
| | 2-й квалификационный разряд | 4 411 |
| | 3-й квалификационный разряд | 4 669 |
| 2-й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше |

11. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедших в [профессиональные квалификационные группы](#), утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице:

| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|--|----------------------------|
| 1 | 2 |
| Ассистент для детей с ограниченными возможностями здоровья | 5 581 |
| Специалист по кадрам | 6 449 |
| Ведущий редактор, научный редактор | 7 830 |

| | |
|--|-------|
| Заведующий библиотекой: | |
| в учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей | 8 632 |
| в учреждениях III-IV групп по оплате труда руководителей | 8 217 |

12. Минимальные ставки заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице:

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|--------------------------------|------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1-го квалификационного разряда | 4 169 | Плотник, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь (всех наименований). |
| 2-го квалификационного разряда | 4 411 | |
| 3-го квалификационного разряда | 4 669 | |
| 4-го квалификационного разряда | 4 957 | |
| 5-го квалификационного разряда | 5 244 | |
| 6-го квалификационного разряда | 5 545 | |
| 7-го квалификационного разряда | 5 862 | |

13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Установление размера должностного оклада заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя лица исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого специалиста, его компетенции и квалификации.

14. В соответствии со [статьей 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

15. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам лица.

15.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам лица разрабатывается отдельным локальным актом «Положение о порядке и условии установлении выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.» и является приложением № 1

16. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам лица.

16.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам лица разработан в виде отдельных локальных актов:

- Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.» (приложение 2);

- Положения о системе показателей и условия премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.» (приложение 3);

- Положения о выплате материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.» (приложение 4).

17. Условия оплаты труда руководителей учреждений, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера:

17.1. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17.2. Размер должностного оклада руководителя лица устанавливается не ниже минимального размера, установленного Положением, в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Размеры должностного оклада руководителей приведены в таблице.

| Минимальный должностной оклад (рублей) | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|---|--|
| Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей, в том числе директоров | 24 084 |
| Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | 21 899 |
| Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей | 19 908 |

Примечание к таблице:

- отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям. Порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая объемные показатели, учитывающие специфику деятельности учреждений различного типа, утверждается локальным актом Управления образования.

17.3. С учетом условий труда руководителям учреждений образования

могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением в порядке, определенном локальным актом Управления образования.

17.4. Руководителям учреждений образования могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном локальным актом Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению Управления образования с учетом достижения показателей выполнения муниципального задания на оказание государственных и муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению Управления образования в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников лица в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с локальным актом учреждения.

17.5. Руководители учреждений помимо основной работы в том же учреждении имеют право выполнять учебную (преподавательскую, педагогическую) работу без занятия штатной должности (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителей учреждений за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из норм часов учебной (преподавательской, педагогической) работы, установленных о должностям за ставку заработной платы, являющихся расчетными для исчисления заработной платы за фактический объем, выплат компенсационного характера, предусмотренных для соответствующей педагогической должности, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, за выслугу лет, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с

работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1 601 «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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

17.6. Руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 3 до 6 за финансовый год. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей:

| Среднесписочная численность (человек) | Размеры предельного соотношения |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | 2 |
| До 50 | 3 |
| От 51 до 100 | 4 |
| От 101 до 200 | 5 |
| Свыше 200 | 6 |

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

17.6.1. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

17.6.2. По решению Управления образования руководителю учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для

руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

17.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

18. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

18.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1 601), согласно которому в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

18.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1 601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1 601.

18.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

18.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

18.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

18.6. Работники лица, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых лицей является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

18.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

18.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1 601 и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в

неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1 601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых лицей является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

18.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 18.7.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации руководителя определяется Управлением образования, порядок проведения тарификации работников лицей – руководителем.

18.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

18.7.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей лицей, реализующих образовательные программы в очно - заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

18.7.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать лицей и не имеют противопоказаний для работы на компьютере), производится ежемесячно – на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

18.7.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

18.7.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

18.8. Почасовая оплата труда педагогических работников лицея применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в лицее, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

18.9. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

18.9.1. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

18.9.2. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

18.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата

труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

19. Другие вопросы оплаты труда

19.1. Руководитель лица в пределах фонда оплаты труда могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися и мероприятий в области образования (оплата работы членов жюри конкурсов, смотров, иных соревнований и состязаний, рецензентов конкурсных работ), привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице:

| № п/п | Вид работ | Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда | | |
|-------|---|---|-----------------------|---------------------------------|
| | | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях | 0,040 | 0,034 | 0,020 |
| 2. | Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования | 0,054 | 0,047 | 0,027 |

19.2. Руководитель лица в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 19.1 настоящего раздела.

19.3. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

19.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда лица, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Управлением образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом лица.

19.5. Оплата труда работников лица за счет средств областного или муниципального бюджетов осуществляется в порядке, установленном Положением.

Оплата труда работников лица за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

19.6. Работникам лица может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю лица – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам лица – руководителем в соответствии с положением о выплате материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.» (приложение 4), на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником лица, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников лица (профсоюза).

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам лица являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и муниципального

бюджетов, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

20. Заключительные Положения.

20.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по учреждению.

20.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюза, директора лицея в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

20.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора лицея на основании решения общего собрания трудового коллектива лицея.

СОГЛАСОВАНО:

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Лицей № 56»

от 01.09.2024г №10

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей №56 имени генерал-лейтенанта
Герасименко В.Ф.»

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условии установлении выплат
компенсационного характера работникам
муниципального бюджетного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящее положение о порядке и условии установлении выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.» (далее – Положение;) разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.» (далее по тексту - лицей) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2 Положение регулирует порядок и условие установления выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.»

1.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

1.4 Выплаты компенсационного характера могут отменяться или уменьшаться только в части доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (при ухудшении руководителями показателей работы, снижении качества предоставляемых услуг, несоблюдения требований, предъявляемых к порученной работе в целом или её отдельным этапам).

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

2.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической (преподавательской) работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

2.3. Работникам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.».

2.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.5. Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

2.6. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.8. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

2.9. Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

2.10. Работникам лица устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей:

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-------|--|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | За обучение на дому и (или) в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники | 5-15 |
| 2 | За обеспечение безопасности хранения оружия (одному из работников) | до 15 |

Примечание к таблице.

1) доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

2.11. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат;

Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 1 таблицы, устанавливается при наличии заключения медицинской организации и письменного обращения родителей (законных представителей) обучающегося;

2.12. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей.

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-------|---|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-------|--|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учителям за классное руководство (за один класс): 1-4 классов; 5-11 (12) классов | до 20 до 25 |
| 2. | Учителям 1-4 классов за проверку тетрадей | до 15 |
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе; математике; иным предметам | до 20 до 15 до 10 |
| 4. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями, учебными мастерскими, спортивными залами, коррекционно-развивающими кабинетами). | до 10 |
| 5. | Педагогическим работникам за организацию работы музеев, детских театров и театральных студий в образовательных учреждениях | до 20 |
| 6. | Работникам за работу в тарификационных комиссиях образовательных учреждений: руководитель комиссии; секретарь комиссии | до 20 до 15 |
| 7. | Работникам за работу в методических, цикловых, предметных, психолого-медико-педагогических консилиумах и комиссиях, методических объединениях, методических, и педагогических советах: руководитель комиссии (консилиума, объединения, совета); секретарь комиссии (консилиума, объединения, совета) | до 20 до 15 |
| 8. | Работникам: за работу с персональными данными работников, за работу с персональными данными обучающихся, родителей (законных представителей); за работу с сайтом учреждения | до 20 до 15 до 15 |
| 9. | Работникам учреждения за работу с автоматизированными информационными системами и программами (за исключением бухгалтерских и планово-экономических программ): заместитель руководителя, главный бухгалтер; педагогические работники, иные специалисты и служащие | до 50 до 100 |
| 10. | Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19; | до 20 |

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-------|---|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| | от 20 до 29; от 30 и более | до 40 до 80 |
| 11. | Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации, трудового обучения, общественно-полезного труда в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12; от 13 до 29; от 30 и более | до 15 до 25 до 40 |
| 12. | Работнику учреждения: за ведение архива по кадрам; за ведение архива по основной деятельности; за ведение архива по финансово-хозяйственной деятельности | до 20 до 20 до 20 |
| 13. | Работнику учреждения за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя) | до 20 |
| 14. | Работникам учреждения, ответственным за организацию питания: заместителю руководителя; педагогическим работникам (каждому) | до 15 до 10 |
| 15. | Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями, с детьми, находящимися в социально-опасном положении (при отсутствии штатного социального педагога, инспектора по охране прав детства) | до 10 |
| 16. | Работникам учреждений за организацию работы по социально-психологическому тестированию обучающихся: заместитель руководителя; педагог-психолог; классные руководители (каждому) | до 20 до 15 до 10 |
| 17. | Работникам за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации руководящих и педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель комиссии; секретарь комиссии | до 20 до 15 |
| 18. | Педагогическим работникам, ответственным по приказу за консультирование и рецензирование творческих работ обучающихся и воспитанников | до 15 |
| 19. | Работникам за руководство и организацию летней оздоровительной кампании (на период организации и проведения): заместитель руководителя; педагогические работники (каждому) | до 20 до 15 |
| 20. | Работникам за руководство и организацию тренировочных | |

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| | и учебно-тренировочных сборов (на период организации и проведения): заместитель руководителя; педагогические работники (каждому) | до 20 до 15 |
| 21. | Работникам: за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг: председатель комиссии; секретарь комиссии; члены комиссии (каждому); за работу в комиссиях по приемке товаров, работ и услуг: председатель комиссии; секретарь комиссии; члены комиссии (каждому) | до 20 до 20 до 10 до 20 до 20 до 10 |
| 22. | Работникам учреждения за организацию работы с фондами социального, медицинского, пенсионного страхования: главному бухгалтеру; бухгалтерам, иным специалистам и служащим | до 20 до 40 |
| 23. | Работнику за ведение воинского учета | до 15 |
| 24. | Работникам за организацию работы: по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (уполномоченный по делам ГО и ЧС, председатель соответствующей комиссии); за противодействие терроризму; за противодействие коррупции | до 20 до 15 до 15 |
| 25. | Работнику за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда | до 15 |
| 26. | Работникам за выполнение функций специалиста в сфере закупок (при отсутствии должности в штатном расписании) | до 80 |
| 27. | Работнику за выполнение обязанностей специалиста по кадрам (при отсутствии должности в штатном расписании) | до 20 |
| 28. | Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н; иным работникам | до 20 до 25 |
| 29. | Главным бухгалтерам, бухгалтерам за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии должности) | до 50 |

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-------|--|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| | экономиста в штатном расписании) | |
| 30. | Работникам за организацию и проведение педагогического мониторинга (на период проведения): заместитель руководителя; педагогические работники (каждому) | до 15 до 10 |
| 31. | Заместителям руководителя, педагогическим работникам учреждений за руководство и организацию инновационной экспериментальной площадки, проводящей исследовательскую работу по проблемам образования и внедрению результатов исследований в практику (каждому): регионального уровня; федерального уровня | до 30 до 40 |
| 32. | Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации): заместитель руководителя; технический специалист по работе с программным обеспечением, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю и организаторам ППЭ; педагогические и иные работники, оказывающие сопровождение проведения государственной итоговой аттестации вне аудитории | до 30 до 20 до 15 |
| 33. | Педагогическим работникам учреждения за работу по наставничеству молодых специалистов | до 30 |

Примечания к таблице.

1) доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Конкретный размер доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, определяется учреждением самостоятельно, утверждается локальным актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, установленный Положением.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы

по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1-4 классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работников права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат;

2) доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1-3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) – 25 человек (в классах компенсирующего обучения – 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются учреждением;

3) при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство ведется отдельно по каждому классу с учетом наполняемости.

В случае необходимости классное руководство в классе может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия;

4) при установлении доплаты, предусмотренной пунктом 4 таблицы, учитываются оснащенность учебного кабинета (лаборатории, учебной мастерской, спортивного зала, музея, коррекционно-развивающего кабинета), других учебно-производственных объектов и учебно-консультативных пунктов оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию;

5) доплата за обеспечение проведения государственной основной и государственной итоговой аттестации устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ);

работникам учреждений (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя (без учета повышающих коэффициентов, образующих новые должностные оклады, ставки заработной платы) за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ;

б) порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных Положением.

При этом, исходя из содержания выполняемой дополнительной работы, доплаты могут носить постоянный характер или устанавливаться на определенный период. Размеры доплат в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы.

2.13. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства общего и профессионального образования Ростовской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной

итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

2.14. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.

2.15. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.16. Объем средств, направляемых на установление компенсационных выплат, не должен превышать 20 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, с учетом установленной педагогической нагрузки, и ставок заработной платы.

2.17. Выплаты компенсационного характера работникам лица могут отменяться или уменьшаться только в части доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в случаях:

2.17.1. нарушения дисциплины труда и норм педагогической этики (все категории работников лица) – до - 100 % доплат.

2.17.2. недобросовестного выполнения должностных обязанностей, срыв мероприятий для обучающихся, родителей и работников, невыполнение плана образовательной и административно – хозяйственной работы (все категории работников) – до -100 % доплат;

2.17.3. при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной выплатой -100% доплат;

2.17.4. невыполнения требований санэпидрежима и несоблюдения действующих инструкций (противопожарной, по охране жизни и здоровья детей, инструкций по охране труда и технике безопасности на рабочем месте, нарушение сроков прохождения медосмотра и др.), нарушения санитарно – гигиенических норм и правил для учреждений образования, нарушения правил трудового внутреннего распорядка(все категории работников)–до -100 % доплат;

2.17.5. при наличии замечаний проверяющих и контролирующих лиц по выплачиваемой доплате (все категории работников) – до -100% доплат;

2.17.6. в других случаях, предусматривающих ответственность и наказание работников в соответствии с действующим законодательством.

2.18. В случае несогласия работника с перечнем определенных компенсационных выплат, их размером, или по другим вопросам, связанным с действием настоящего Положения, каждый работник имеет право обратиться за разъяснениями к членам тарификационной комиссии, директору лицея, опротестовать решение в соответствии с положениями действующего законодательства о порядке рассмотрения трудовых споров.

2.19. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по учреждению.

3.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора лицея в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора лицея на основании решения общего собрания трудового коллектива лицея.

СОГЛАСОВАНО:

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Лицей № 56»

от 01.09.2024 №10

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта
Герасименко В.Ф.»

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам лица (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону».

1.2. Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера работникам лица, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования (далее - руководители), подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону (далее - Управление).

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Работникам лица могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативность работы;
- за качество работы;
- за выслугу лет;
- за интенсивность;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. Надбавки за качество работы, а также премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.

2.4. Надбавка за результативность работы устанавливается:

2.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса.

Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются настоящим Положением, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников.

Конкретные размеры надбавки за результативность устанавливаются образовательным учреждением по результатам оценки труда педагогических работников и утверждаются приказом директора лица.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность, рассчитывается и доводится учреждению главным распорядителем средств бюджета города Ростова-на-Дону.

2.4.2. Расчет надбавки за результативность педагогическим работникам производится в соответствии с критериями оценки результативности труда. Критерии определяются в баллах.

Стоимость 1 балла определяется делением общей суммы денежных средств, выделенных на выплату надбавки за результативность и качество работы в отчетном периоде на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.

Выплата производится не более 4 и не менее 2 раз в год педагогическим работникам в зависимости от количества набранных баллов. Стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого педагогического работника (без учета квалификационной категории) и исходя из суммы рассчитывается процент выплаты от должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника.

Размер надбавки за результативность и качество работы педагогическому работнику в своем размере не ограничивается и не зависит от фактически отработанного времени.

Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается настоящим Положением и может изменяться, исходя из наличия финансовых средств лица.

2.4.3. Порядок установления надбавки.

Основными принципами оценки достижений педагогических работников лица являются:

- единая процедура и технологии оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Тарификационная комиссия осуществляет анализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями оценки результативности труда.

На основании всех представленных материалов комиссия составляет общий итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

Решения тарификационной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Результаты деятельности тарификационной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет.

Протокол подписывается всеми членами тарификационной комиссии.

На основании решения тарификационной комиссии директор лицея издает приказ об установлении надбавки педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности за период. Указанная надбавка производится одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам.

Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные письменные обращения по вопросам осуществления педагогической деятельности.

2.4.4. Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Педагогическим работникам устанавливаются надбавки за результативность работы по организации образовательного процесса по следующим критериям:

| № п/п | Наименование критерия | Показатели |
|-------|---|---|
| 1 | Успешность учебной деятельности | Качество освоения учебных программ |
| | | Внешняя оценка качества образования |
| | | Результаты ГИА |
| | | Динамика учебных достижений |
| | | Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях и др. |
| | Подготовка к школе | |
| 2 | Профессиональные достижения педагогов | Разработка и публикация авторских программ |
| | | Распространение передового педагогического опыта |
| | | Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях |
| | | Активное участие в сетевых педагогических сообществах |
| | | Наличие функционирование индивидуального тематического веб-сайта |
| 3 | Активность во внеурочной, воспитательной деятельности | Организация и проведение предметных внеклассных мероприятий |
| | | Использование в учебном процессе внешних ресурсов |

Критерии и показатели стимулирования деятельности учителя

| Показатели | Расчет показателя | Шкала |
|--|--|---|
| Критерий № 1. Успешность учебной деятельности | | |
| Качество освоения учебных программ | Кол-во уч-ся в %, получивших «4» и «5» по итогам четверти, полугодия, года (учитывается специфика предмета) | <i>Математика, русский язык:</i> 70-100% - 5 баллов 50-69% - 4 балла <i>Предметы гуманитарного, естественно-научного цикла:</i> 80-100% - 5 баллов 70-79% - 4 балла 60-69% - 3 балла <i>Технология, черчение, МХК, музыка, физическая культура, ОБЖ, ИЗО:</i> 80-100% - 4 балла 50-79% - 3 балла |
| Внешняя оценка качества образования | Кол-во знаний в % по результатам административных, муниципальных, региональных срезов, ВПР, независимого тестирования и т.п. | 70-100% - 5 баллов 50-69% - 4 балла |
| Результаты ГИА | Результаты ОГЭ: Кол-во знаний в % в сравнении с годовыми оценками (учитываются оценки «4» и «5») Результаты ЕГЭ: Отсутствие учащихся, набравших баллы ниже минимального порога | ОГЭ Русский язык, математика: Подтверждение и повышение годовых оценок- 3 балла; Другие предметы по выбору обучающихся (участие не менее 25%): Подтверждение и повышение годовых оценок- 3 балла; Менее 25%: Подтверждение и повышение годовых оценок- 1 балл; ЕГЭ Русский язык, математика- 5 баллов Другие предмета- 3 балла |
| Динамика учебных достижений | Положительная динамика качества знаний и успеваемости по итогам четверти | 2 балла |
| Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях и др. | Количество учащихся-победителей, призеров, участников предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. Баллы прибавляются за каждого участника, призера, победителя. Баллы за победу суммируются с баллами | Участники: муниципальный уровень- 2 балла; областной уровень- 3 балла; региональный уровень- 4 балла; всероссийский уровень- 5 баллов; Победители: онлайн –олимпиады -1 балл; районный уровень -1 балл; муниципальный уровень -2 балла; областной уровень -3 балла; региональный уровень -4 балла; всероссийский уровень -6 баллов; |

| | | |
|---|---|--|
| | за участие. За победу в онлайн-олимпиадах прибавляется 1 балл за всех победителей. | |
| Подготовка к школе | Проведение работы с дошкольниками | 1-10 баллов |
| Критерий № 2. Профессиональные достижения педагогов | | |
| Разработка и публикация авторских программ | Учитывается авторство и соавторство | 5 баллов |
| Распространение передового педагогического опыта | Проведение открытых уроков. Организация конференций, семинаров, круглых столов и т.п. | На уровне ОУ- 1 балл; На муниципальном уровне - 2 балла; На областном уровне - 3 балла; На региональном уровне - 4 балла; На всероссийском уровне - 6 баллов; |
| Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях | Учитывается факт участия и достижения. Баллы за победу суммируются с баллами за участие. | Участники: муниципальный уровень - 1 балл; областной уровень - 2 балла; всероссийский уровень - 3 балла; Победители: муниципальный уровень - 2 балла; областной уровень - 3 балла; региональный уровень - 4 балла; всероссийский уровень - 5 баллов; |
| Активное участие в сетевых педагогических сообществах | Учитывается при наличии указания учебного заведения | 3 балла |
| Наличие функционирование индивидуального тематического веб-сайта | Учитывается педагогическая актуальность, систематическое обновление информации | 5 баллов |
| Критерий № 3. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности | | |
| Организация и проведение предметных внеклассных мероприятий | Учитывается эпизодичность участия, системность проводимых мероприятий, количество мероприятий и качество проведения. Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/ численность обучающихся класса | От 1 до 5 баллов |
| Использование в | Внешние ресурсы: | 3 балла |

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| учебном процессе внешних ресурсов | музеи, театры, лаборатории, библиотеки и т.д. | |
|--------------------------------------|---|--|

2.5. Надбавка за качество работы устанавливается руководителю лица исходя из результатов оценки деятельности руководителя (рейтинг учреждений, количество обучающихся/воспитанников) и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на основании показателей эффективности деятельности на основании локального акта по оплате труда руководителей образовательных организаций Управления образования.

Применение надбавки за качество работы к должностному окладу руководителя не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.6. Надбавка за качество работы работникам лица.

2.6.1. Надбавка за качество работы в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам лица (за исключением руководителей) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество работы и его размерах в отношении работников лица принимается директором самостоятельно.

Заместителям директора и главному бухгалтеру надбавка за качество работы устанавливается не более размера, установленного директору Управлением образования.

Средства на выплату надбавки за качество работы по пункту 2.6. не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

2.6.2. Надбавка за качество работы может устанавливаться в размере не более 120 % по решению директора рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.6.3. Применение стимулирующей надбавки за качество работы к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

Надбавка за качество работы к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Источником выплаты надбавки за качество работы могут быть:

- средства фонда экономии учреждения;
- привлеченные внебюджетные средства.

Начисление и выплата денежных средств за качество работы осуществляется с обязательным соблюдением предельной кратности дохода главного бухгалтера и заместителей руководителя к средней заработной плате работников учреждения, которая отслеживается ежемесячно.

При отсутствии финансовых средств, или при превышении предельной кратности дохода Руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера к средней заработной плате работников учреждения, выплата надбавки за качество не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

2.6.4. Надбавка за качество работы к должностному окладу (ставке заработной платы) заместителей директора по учебно-воспитательной работе устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в % |
|-------|---|--|
| 1. | Доступность и открытость информации об образовательном учреждении. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством. Постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими участниками образовательного процесса. | 30 |
| 2. | Участие лица в отчетном периоде в программах и проектах регионального, всероссийского и международного уровней (стажировочные, инновационные, пилотные площадки и др.) Обобщение и распространение передового педагогического опыта. | 20 |
| 3. | Повышение профессиональной компетентности в сетевом образовательном пространстве разного уровня: представление собственного инновационного опыта, опыта лица на разных уровнях участия (семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, круглые столы, стажерские площадки, публикации и др.) | 20 |
| 4. | Организация выполнения требований по охране труда учащихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма | 10 |
| 5. | Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания в лицее, своевременность оформления предложений и управленческих решений | 20 |
| 6. | Организация и проведение учреждением мероприятий районного муниципального и регионального уровней на базе учреждения | 10 |
| 7. | Наличие победителей и призеров, муниципального этапа | |

| | | |
|-----|--|----|
| | Всероссийской олимпиады школьников – обучающихся лица | 10 |
| 8. | Наличие победителей и призеров в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников – обучающихся лица | 20 |
| 9 | Наличие победителей и призеров в заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников – обучающихся лица | 30 |
| 10. | Положительная динамика роста промежуточных результатов обучения | 10 |
| 11. | Высокие результаты проверочных работ (Высокая доля обучающихся, подтвердивших свои оценки по результатам ВПР от 90 % и выше) | 10 |
| 12. | Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10 |
| 13. | Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации (100% выполнения плана) | 10 |
| 14. | Организация и проведение консультативной, психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье, в семьях с детьми-инвалидами и/или ОВЗ | 10 |
| 15. | Напряженность, интенсивность труда, сверхнаполняемость классов, групп | 10 |

2.6.5. Надбавка к должностному окладу за качество работы заместителей директора по воспитательной работе устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в % |
|-------|---|--|
| 1. | Качество организации работы органов ученического самоуправления. Высокий показатель активности участия в проектах Российского движения школьников | 10 |
| 2. | Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками во время образовательного процесса за предшествующий период, произошедших в результате нарушения ТБ и организации образовательного процесса. | 10 |
| 3. | Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению | 10 |
| 4. | Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. Снижение (отсутствие) количества правонарушений | 10 |
| 5. | Повышение профессиональной компетентности в сетевом образовательном пространстве разного уровня: представление собственного инновационного опыта, опыта лица на разных уровнях участия (семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, круглые столы, стажерские площадки, публикации и др.) | 20 |
| 6. | Освещение в СМИ, на сайте лица, сайте Отдела образования и на портале Администрации города деятельности лица | 10 |

| | | |
|-----|--|----|
| 7. | Развитие системы дополнительного образования. Рост численности (наполняемости) групп. | 10 |
| 8. | Доступность и открытость информации об образовательном учреждении. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством. Постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими участниками образовательного процесса. (воспитательные мероприятия) | 20 |
| 9. | Участие образовательного учреждения в отчетном периоде в программах и проектах регионального, всероссийского и международного уровней (стажировочные, инновационные, пилотные площадки и др.) Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. (воспитательные мероприятия) | 20 |
| 10. | Высокие достижения обучающихся по результатам участия в смотрах, конкурсах, мероприятиях районного, муниципального, регионального уровней | 20 |
| 11. | Качественная организация отдыха обучающихся в каникулярное время. | 10 |
| 12. | Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания в школе, своевременность оформления предложений и управленческих решений | 20 |
| 13. | Проведение просветительской работы по укреплению здоровья и профилактике заболеваемости, пропаганда здорового образа жизни с привлечением специалистов | 10 |
| 14. | Обеспечение участие в конкурсе классных руководителей | 10 |
| 15. | Поддержание высокой активности и проведение мероприятий различного уровня в школьном музее. | 10 |
| 16. | Организация работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма | 20 |
| 17. | Высокая организация гражданско-патриотической работы. Высокий показатель активности в проекте «Юнармейский марш» | 20 |

2.6.6. Надбавка к должностному окладу за качество работы заместителя директора по АХР устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в % |
|-------|---|--|
| 1. | Наличие в полном объеме правоустанавливающих документов организации (устава, договора с учредителем, лицензии, свидетельства об аккредитации, свидетельства о постановке на | 10 |

| | | |
|-----|---|----|
| | налоговый учет, свидетельства о праве на недвижимое имущество, свидетельства о праве на земельные участки) | |
| 2 | Соблюдение без замечаний законодательных и нормативно-правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (капремонт) | 10 |
| 3 | Качественная работа по профилактике и полное устранение нарушений требований пожарной и антитеррористической безопасности | 20 |
| 4 | Организация выполнения требований по охране труда обучающихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма | 20 |
| 5 | Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров) | 20 |
| 6. | Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей лица | 20 |
| 7. | Высокая сохранность или рациональное использование энерго-водных ресурсов (при экономии) | 20 |
| 8. | Обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации | 20 |
| 9. | Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации | 10 |
| 10. | Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | 20 |
| 11. | Качественная подготовка здания к отопительному сезону | 10 |
| 12. | Приведение помещений образовательного учреждения в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.2821-10 | 30 |
| 13. | Организация своевременного прохождения медицинских осмотров сотрудниками общеобразовательного учреждения | 20 |
| 14. | Качественная организация охраны, круглосуточного дежурства, оборудование экстренной связи с территориальными органами МВД России | 10 |

2.6.7. Надбавка к должностному окладу за качество работы бухгалтера устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной) |
|-------|-------------------------|---|
|-------|-------------------------|---|

| | | |
|----|---|-------------|
| | | платы), в % |
| 1 | Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан | 30 |
| 2. | Высокое качество бухгалтерской отчетности | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Эффективное использование денежных и материальных ресурсов, высокое качество учета имущества, находящегося в оперативном управлении | 30 |
| | <ul style="list-style-type: none"> участие в формировании налоговой и учетной политики, проведении финансового анализа деятельности учреждения; | 30 |
| | <ul style="list-style-type: none"> своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов | 30 |
| | <ul style="list-style-type: none"> предоставление консультаций работникам по вопросам списания и внутреннего перемещения материальных ценностей | 30 |
| | <ul style="list-style-type: none"> соблюдение без замечаний законодательных и нормативно-правовых актов | 30 |

2.6.8. Надбавка к должностному окладу за качество работы главного бухгалтера, заместителя директора по экономике устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в % |
|-------|--|--|
| 1. | Соблюдение без замечаний законодательных и нормативно-правовых актов. | 20 |
| 2. | Освоение более 96,1% средств целевых субсидий с соблюдением требований законодательства | 10 |
| 3. | Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, учредителю. Предоставление информации по запрашиваемым формам с соблюдением сроков. | 20 |
| 4. | Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств. | 10 |
| 5. | Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества лица. | 20 |
| 6. | Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности. | 10 |
| 7. | Своевременность произведения начислений и перечислений платежей | 10 |
| 8. | Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических | 10 |

| | | |
|-----|---|----|
| | работников учреждения со средней заработной платой в экономике Ростовской области | |
| 9. | Динамика изменения доли средств от приносящей доход деятельности в общем объеме доходов учреждения из всех источников финансирования | 10 |
| 10. | Высокое качество подготовки документации по организации и проведению закупок | 20 |
| 11. | Доступность и открытость информации об образовательном учреждении. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством. | 10 |

2.6.9. Надбавка к должностному окладу за качество работы педагога-психолога, социального педагога, старшего вожатого устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в % |
|-------|---|--|
| 1 | Работа с детьми находящимися на инклюзивном и надомном обучении | 30 |
| 2 | Постоянная работа в Совете профилактики | 20 |
| 3 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций | 20 |
| 4. | Использование в работе интерактивных форм работы с родителями (смс-оповещение, электронный дневник, «он-лайн» семинары, вебинары, родительские собрания и т.п.) | 20 |
| 5. | Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися | 20 |
| 6 | Развитие социального партнерства с другими организациями | 10 |
| 7 | Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ. Доля обучающихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.) | 50-74% - 10 75-100% - 20 |
| 8 | Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями | 50-74% - 10 75-100% - 20 |
| 9 | Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями | 50-74% - 10 75-100% - 20 |
| 10 | Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями | 50-74% - 10 75-100% - 20 |
| 11 | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 10 |
| 12 | Позитивная динамика в социально- психологической адаптации обучающихся | 20 |

2.6.10. Надбавка к должностному окладу за качество работы педагога-библиотекаря устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в % |
|-------|---|--|
| 1 | Высокая читательская активность обучающихся | 30 |
| 2 | Организация и проведение творческих проектов, научно-практических конференций, конкурсов для учащихся, родителей | 30 |
| 3 | Высокое качество работы по учету и хранению учебной и художественной литературы | 20 |
| 4 | Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению (по библиотеке) | 20 |
| 5 | Высокая активность в организации работы по закупкам и списанию учебной и художественной литературы | 30 |
| 6. | Оказание консультативной помощи, совместное проектирование учебного занятия, воспитательного мероприятия. | 20 |

2.6.11. Надбавка к должностному окладу за качество работы секретаря руководителя, секретаря учебной части устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в % |
|-------|---|--|
| 1 | Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания в школе, своевременность оформления предложений и управленческих решений | 20 |
| 2 | Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению | 20 |
| 3 | Оформление транспортных карт учащихся и ведение соответствующей документации | 30 |
| 4 | Качественное ведение личных дел, личных карточек учащихся | 20 |
| 5 | Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | 30 |
| 6 | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 30 |
| 7 | Обеспечение работы в соответствии с планом | 10 |
| 8 | Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой. | 20 |
| 9 | Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации. | 20 |

2.6.11. Надбавка к должностному окладу за качество работы специалиста по кадрам устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

| № п/п | Наименование показателя | Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в % |
|-------|---|--|
| 1 | Ведение табеля учета рабочего времени на работников административно-управленческого состава учреждения | 30 |
| 2 | Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению | 30 |
| 3 | За качественное исполнение обязанностей, связанных с аттестацией педагогических работников. Соблюдение сроков аттестации педагогических работников. | 30 |
| 4 | Качественное ведение личных дел, личных карточек работников учреждения | 30 |
| 5 | Качественная разработка должностных инструкций на работников учреждения | 30 |
| 6 | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 30 |

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы также включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

2.7.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

2.7.2. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей:

| № п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |
|-------|--|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель лица, заместители руководителя лица, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, | |

| № п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |
|-------|--|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| | утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет; от 10 до 15 лет; свыше 15 лет | 10 15 20 |
| 2. | Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет; от 5 до 10 лет; от 10 до 15 лет; свыше 15 лет | 10 15 20 30 |

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

2.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников лица разрабатываются отдельным локальным актом. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом учреждения может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

Лицей вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

Премирование руководителя лица производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

2.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

2.10. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

2.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

| № п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |
|-------|---|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, | |

| № п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |
|-------|--|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| | от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии ученой степени доктора наук; при наличии ученой степени кандидата наук | 25 15 |
| 2. | Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук; при наличии ученой степени кандидата наук | до 30 до 20 |

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

| № п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |
|-------|---|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный»; при наличии почетного звания «заслуженный»; при наличии ведомственной награды | 25 15 10 |
| 2. | Иные работники: при наличии почетного звания «народный»; при наличии почетного звания «заслуженный»; при наличии ведомственной награды | до 30 до 20 до 15 |

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания, утверждается региональным органом исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

2.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава лица молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

2.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

2.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

2.16. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается отдельным локальным нормативным актом учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников лицея.

2.17. Оказание материальной помощи разрабатывается отдельным локальным актом с учетом мнений профсоюзного комитета лицея.

3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по учреждению.

3.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора лицея в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора лицея на основании решения общего собрания трудового коллектива лицея

СОГЛАСОВАНО:

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Лицей № 56»

от 01.09.2024 №10

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта
Герасименко В.Ф.»

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе показателей и условия премирования работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.»**

1.ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее положение о премировании работников МБОУ «Лицей № 56» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 года № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работникам МБОУ «Лицей № 56»;
- условия премирования работников;
- размер и порядок назначения премий;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.2. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направлены на поощрение работников за высокие результаты выполненной работы и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда.

1.3. При определении показателей и условий премирования работников учитываются целевые показатели эффективности деятельности организации:

- позитивная динамика учебных и вне учебных достижений обучающихся;
- эффективность воспитательной системы лицея;
- расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества воспитательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников лицея;
- развитие материально-технической базы лицея;
- создание комфортных условий для всех участников лицея;
- выполнение в полном объеме муниципального задания;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;
 - успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и т.д.

1.4. Работниками выплачиваются премии по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере до 5% из премиального фонда лица.

1.5. Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу работника.

1.6. При наличии неснятого дисциплинарного взыскания премирование работника не производится.

1.7. Премирование работников осуществляется на основании данного Положения, оформляется решением комиссии по премированию и утверждается приказом.

2. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МБОУ «Лицея № 56»

2. Работникам выплачиваются периодические премии (по результатам работы за определенный период – квартал, полугодие, год) при наличии ассигнований за данный период (в % от должностного оклада без учета повышенного коэффициента за квалификацию)

2.1. Полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово- хозяйственной деятельности МБОУ «Лицей № 56» (по итогам работы за квартал, год) –

- 100% выполнения – до 100%;
- от 95% до 100% - до 85%;
- от 90% до 94% - до 75%;
- 80% до 89% - до 60%.

2.2. Высокие результаты работы по итогам проведения рейтинговой оценки деятельности организации образования относительно максимального возможного количества баллов (по итогам работы за год):

- выше 75% - до 25%;
- 60-75% - до 20%;
- 40-59% - до 15%;
- ниже 40% - до 10%.

2.3. Призовое место (с 1 – по 10) по итогам проведения рейтинговой оценки деятельности МБОУ «Лицей № 56» (по итогам работы за год) – до 20%.

2.4. Дополнительный объем работы по организации пункта проведения ЕГЭ на базе организации образования (по итогам работы до конца текущего года) – до 100%.

2.5. Достижение высоких результатов выпускниками лицея при государственной итоговой аттестации обучающихся (по итогам работы за 2 квартала):

- количество выпускников (от 98% до 100% от общего количества выпускников), завершивших обучение по общеобразовательным программам основного общего образования - до 15%;

- количество выпускников (от 98% до 100% от общего количества выпускников) завершивших обучение по общеобразовательным программам среднего общего образования – до 15%;
- положительная динамика среднего тестового балла выпускников образовательной организации – участников ЕГЭ по русскому языку в сравнении с областным – до 15%;
- положительная динамика среднего тестового балла выпускников образовательной организации – участников ЕГЭ по математике в сравнении с областным – до 15%;
- наличие выпускников 11-х классов, имеющих 100 баллов по результатам ЕГЭ – до 5% (за 1 обучающегося);
- наличие выпускников 9, 11-х классов, получивших аттестат с отличием – до 3% (за 1 обучающегося).

2.6. Достижение высоких результатов обучающихся (средний процент качества знаний обучающихся (средний процент качества обучающихся по школе кроме 9-х и 11-х классов) при аттестации по завершению уровней обучения (по итогам работы за 2 квартала):

- качество знаний обучающихся более 81% - до 50%;
- качество знаний обучающихся от 71% до 80% - до 35%;
- качество знаний обучающихся от 61% до 70% - до 25%;
- качество знаний обучающихся от 50% до 60% - до 15%.

2.7. Высокий уровень текущего контроля качества обучения в лицее и положительную динамику индивидуальных образовательных результатов обучающихся на основе материалов проведения контрольных мероприятий (по итогам работы за квартал) – 25%

2.8. Наличие в МБОУ «Лицей № 56» комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей, и достижение высоких результатов обучающихся (личных, командных) в предметах олимпиадах (по итогам работы за квартал, полугодие, год):

- Международный (с 1 по 10 места) – до 20%;
- Всероссийский (с 1 по 10 места) – до 15%;
- региональный (с 1 по 10 места) – до 10%;
- городской (с 1 по 10 места) – до 5%;
- районный (с 1 по 3 места) – до 3%.

2.9. Результативное социальное партнёрство с высшими учебными заведениями города по реализации образовательных программ профильного уровня, положительную динамику количества профилей обучения по итогам работы за год (показатель не применяется в отношении организаций образования, профильная деятельность которых определяется Уставом организации образования) – 20%.

2.10. Обеспечение динамики охвата воспитательной деятельностью обучающихся и воспитанников от общего количества обучающихся и воспитанников МБОУ «Лицей № 56» (по итогам работы за полугодие, год):

- от 91% до 100% обучающихся и воспитанников – до 25%;
- от 81% до 90% обучающихся и воспитанников – до 20%;

- от 71% до 80% обучающихся и воспитанников – до 15%;

- от 60% до 70% обучающихся и воспитанников – до 10%.

2.11. Наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся и воспитанников, достижение ими высоких результатов во внеурочной деятельности, конкурсах, соревнованиях (по итогам работы за квартал, год):

- Международный (с 1 по 10 места) – до 50%;

- Всероссийский (с 1 по 10 места) – до 35%;

- региональный (с 1 по 10 места) – до 25%;

- муниципальный (с 1 по 10 места) – до 15%;

- районный (с 1 по 3 места) – до 10%.

2.12. Реализацию в МБОУ «Лицей № 56» на высоком уровне плана мероприятий и результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних (отсутствие преступлений и правонарушений по итогам работы за квартал, полугодие, год) – до 30%.

2.13. Положительную динамику расширения спектра дополнительных образовательных программ и увеличение количества обучающихся и воспитанников, охваченных этими программами (по итогам работы за полугодие, год):

- от 81% до 100% обучающихся и воспитанников – до 100%;

- от 61% до 80% обучающихся и воспитанников – до 50%;

- от 40% до 60% обучающихся и воспитанников – до 25%;

- менее 40% обучающихся и воспитанников – до 15%.

2.14. Наличие положительной и устойчивой динамики участия педагогических работников МБОУ «Лицей № 56» в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах разного уровня (по итогам работы за квартал, полугодие, год):

- от 91% до 100% педагогических работников – до 100%;

- от 71% до 90% педагогических работников – до 50%;

- от 50% до 70% педагогических работников – до 35%.

2.15. Участие педагогов МБОУ «Лицей № 56» в работе творческих групп, лабораторий, временных научно-исследовательских коллективов, семинарах, конференциях, «круглых столах» и др., связанных с уставной деятельностью (по итогам работы за квартал, год):

- районного и городского уровней – до 10%;

- регионального уровня – до 15%

- Всероссийского уровня – до 20%.

2.16. Наличие положительной динамики снижения числа объективных жалоб по вопросам организации образовательного процесса, взаимоотношений между участниками образовательного процесса и др. (по итогам работы за квартал, год) – до 20%;

2.17. Качественную подготовку МБОУ «Лицей № 56» к началу учебного года (по итогам работы в III квартале), к работе в осенне-зимний период (по итогам работы в I, III и IV квартале) – до 100%.

- 2.18. Положительная динамика расширения и изменения информационной образовательной среды МБОУ «Лицей № 56» (по результатам работы за год):
- наличие банка информационных образовательных ресурсов – до 50%;
 - внедрение современных информационных технологий в образовательном процессе – до 50%.
- 2.19. Создание условий по методической обеспеченности преподавания более 80% (по результатам работы за полугодие, год) – до 20%.
- 2.20. Высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности) отсутствие предписаний контрольных органов) и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками (по результатам работы за квартал, год) – до 100%.
- 2.21. Отсутствие в МБОУ «Лицей № 56» фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг (по результатам работы за квартал, год) – до 30%.
- 2.22. Отсутствие фактов нецелевого использования закреплённого за МБОУ «Лицей № 56» движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами (по итогам работы за год) – до 100%.
- 2.23. Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов (по итогам работы за год) – до 50%.
- 2.24. Соблюдение лицеем установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учёта (бухгалтерского учёта), составления и представления бюджетной и статистической отчётности, выполнение поручений Управления образованием города Ростова-на-Дону, МКУ «Отдел образования Ворошиловского района города Ростова-на-Дону» (по итогам работы за квартал) – до 100%.
- 2.25. Отсутствие в МБОУ «Лицей № 56» просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности (по итогам работы за год) – до 100%.
- 2.26. За качественное ведение документации – в размере до 40% от должностного оклада;
- 2.27. За проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственное отношение к профессиональным обязанностям – в размере до 20% от должностного оклада;
- 2.28. За качественную подготовку образовательного учреждения к проверкам, аттестации, аккредитации, лицензированию образовательного учреждения – в размере до 30% от должностного оклада;
- 2.29. За освоение и внедрение компьютерных программ для качественного ведения бухгалтерского учёта – в размере до 30% от должностного оклада;
- 2.30. За высокий уровень организации и проведения мероприятий по защите персональных и бухгалтерских данных – в размере до 30% от должностного оклада;
- 2.31. За отсутствие обоснованных жалоб по вопросам начисления и выплаты заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности; соблюдение сроков начисления и выплаты заработной платы - в размере до 100% от должностного оклада;

- 2.32. Обеспечение безопасности здоровья и жизни обучающихся и воспитанников: соблюдение санитарно-гигиенических условий, создание безбарьерной среды, психологического комфорта, обеспеченность качественными питанием и т.д. (по результатам работы за квартал, год) – до 100%.
- 2.33. Системную работу по размещению на официальном сайте лицея в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования (по результатам работы за квартал) – до 20%.
- 2.34. Создание условия для участия органов общественного управления МБОУ «Лицей № 56» в решении актуальных задач функционирования и развития образовательного учреждения, предъявления публично, в т.ч. на официальном сайте МБОУ «Лицей № 56» в сети Интернет, СМИ и т.п. (по результатам работы за квартал) – до 20%.
- 2.35. За высокий уровень организации дежурства по школе (по результатам работы за квартал, год) – до 20%.
- 2.36. За эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процесса -20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.37. За качественное выполнение срочных , особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности-20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.38 За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом-30% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.39. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности-20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.40. За организацию работы обучающихся на пришкольном участке -20% (по результатам работы за квартал).
- 2.41. За качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей -20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.42. За организацию работы по исполнению требований СанПин, сохранению оборудования и инвентаря, рабочего места - 20 % (по результатам работы за квартал, год).
- 2.43. За качественную организацию работы органов школьного самоуправления (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)-10% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.44. За высокий уровень организации и проведения репетиционных экзаменов, итоговой и промежуточной аттестации обучающихся -20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.45. За активное участие в мероприятиях общественного характера-20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.46. За организацию мероприятий общественного характера-20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.47. За санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета(мастерской, классной комнаты) -20% (по результатам работы за квартал, год).

- 2.48. За эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процесса -20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.49. За организацию по сохранению контингента обучающихся-20%(по результатам работы за квартал, год).
- 2.50. За работу по пополнению методической базы кабинета (мастерской, классной комнаты)-20%(по результатам работы за квартал, год).
- 2.51. За организацию работы по охране прав детства -20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.52. За эффективную организацию внутришкольного контроля (мониторинга)учебно-воспитательного процесса (по результатам внешних проверок) (по результатам работы за квартал, год) – 20%.
- 2.53. За добросовестную работу на ЕГЭ, ГИА в качестве организаторов-20% (по результатам работы до конца текущего года).
- 2.54. За добросовестную подготовку, проведение консультаций с обучающимися к ЕГЭ. – 20% (по результатам работы до конца текущего года).
- 2.55. За создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов, наличие педагогов-победителей разного уровня.- 20%(по результатам работы за квартал, год).
- 2.56. За высокое качество организации отдыха и оздоровлении обучающихся 30%(по результатам работы за квартал, год).
- 2.57. За высокое качество обеспечения санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности -отсутствие замечаний со стороны органов Санэпиднадзора -20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.58. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ-10%(по результатам работы за квартал, год).
- 2.59. За сложность и напряженность работы по проверки состояния охраны труда-20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.60. За высокое качество проведение конкурсных процедур-20%(по результатам работы за квартал, год).
- 2.61. За качественное исполнение бюджета-20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.62. За высокое качество ведения бухгалтерского учета.-20%(по результатам работы за квартал, год).
- 2.64. За своевременное качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности-20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.65. За своевременное и качественное исполнение предоставление бухгалтерской отчетности -20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.66. За высокое качество подготовки ОУ к новому учебному году-20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.67. За осуществление мероприятий по экономии и энергии и ресурсов - 20% (по результатам работы за квартал, год).
- 2.68. За качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных

территорий и их благоустройству-10 % (по результатам работы за квартал, год).

2.69. За эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности -10% (по результатам работы за квартал, год).

2.70. За высокий уровень организации работы школьной библиотеки 20% (по результатам работы за квартал, год).

2.71. За качественный труд по подготовке больших объёмов документации - 50% (по результатам работы за квартал, год).

2.72. За высокое качество обслуживающего труда -30% (по результатам работы за квартал, год).

2.73. За высокое качество работы с компьютерными базами данных-15% (по результатам работы за квартал, год).

2.74. За сложность и напряженность работ по подготовке здания к началу учебного года -50% (по результатам работы за квартал, год).

2.75. За активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки-10% (по результатам работы за квартал, год).

2.76. За исполнительскую дисциплину-30% (по результатам работы за квартал, год).

2.77. За разъездной характер работы -20%(по результатам работы за квартал, год).

3. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ МБОУ «Лицей № 56»

3.1. Работникам МБОУ «Лицей № 56», имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на день принятия Положения о премировании, премия не выплачивается.

3.2. Периодическая премия может быть снижена в размере до 100% за:

3.2.1. неисполнение работниками МБОУ «Лицей № 56» муниципального задания;

3.2.2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины (неисполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, невыполнение поручений Управления образованием города Ростова-на-Дону, МКУ «Отдел образования Ворошиловского района города Ростова –на-Дону»);

3.2.3. наличие обращения граждан по вопросам деятельности МБОУ «Лицей № 56»;

3.2.5. несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работниками лицея;

3.2.6. необеспечение исполнения лимитов бюджетных обязательств по статье «Коммунальные расходы» МБОУ «Лицей № 56»;

3.2.7. нецелевое использование бюджетных средств, выделенных МБОУ «Лицей № 56»;

3.2.8. необеспечение безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержанием в соответствии с установленными нормами;

3.2.9. непринятие мер по пресечению выявленных нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности МБОУ «Лицей № 56» и её работников.

СОГЛАСОВАНО:

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Лицей № 56»

от 01.09.2024 №10

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта
Герасименко В.Ф.»

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплате материальной помощи работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам лица, разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону».

1.2. Из фонда оплаты труда лица может быть оказана материальная помощь работникам в пределах, предусмотренных в образовательном учреждении средств в размере 1 % от планового фонда оплаты труда.

1.3. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников

2. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

2.1. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам лица устанавливаются данным Положением.

2.2. Работникам лица могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда лица:

- в связи с уходом на пенсию (по старости, инвалидности, льготную и др.) - в размере до одного должностного оклада;
- в случае смерти работника в период его трудовых отношений в учреждениях образования – в размере до одного должностного оклада;
- в случае смерти близких родственников (родители и дети, муж/жена) - в размере до одного должностного оклада;
- в случае получения работником тяжелой травмы - в размере до одного должностного оклада, в зависимости от тяжести травмы;
- при рождении ребенка – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию);
- в случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – в размере до одного должностного оклада;
- в случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада;

– в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере до одного должностного оклада, но не более 2 раз в год;

– работникам инвалидам и/или с ограниченными возможностями здоровья или имеющих ребенка-инвалида и/или с ограниченными возможностями здоровья в случае тяжелого материального положения - в размере до одного должностного оклада, но не более 2 раз в год.

2.3. Выплата материальной помощи работникам производится на основании письменного заявления работника в соответствии с решением тарификационной комиссии и приказом руководителя лицея.

2.4. В случае, если по состоянию здоровья, либо по другим причинам, работником лицея, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников лицея (профсоюза).

2.5. В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 2.2. к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.

2.6. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия финансовых средств лицея.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по учреждению.

3.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора лицея в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

3.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора лицея на основании решения общего собрания трудового коллектива лицея.

СОГЛАСОВАНО:

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Лицей № 56»

от 01.09.2024г.№10

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта
Герасименко В.Ф.»

**Положение об установлении надбавок за интенсивность и высокие
результаты работы советнику директора по воспитанию и
взаимодействию с детскими общественными объединениями МБОУ
«Лицей №56»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Принимая во внимание, что в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в зависимости от результативности и качества воспитательной работы, помощи в реализации идей и инициатив обучающихся, а также увеличение количества обучающихся, принимающих участие в просветительских, культурных и спортивных событиях.

1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, в пределах части фонда оплаты труда учреждения, направляемой на выплаты заработной платы советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

1.3. Цель оценки деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - обеспечение зависимости оплаты его труда от результатов работы путем объективной оценки результатов педагогической деятельности и осуществления на ее основе материального стимулирования.

2. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

2. Критерии оценки результативности и качества работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

| № | Критерии | Размер надбавки |
|----|---|---|
| 1. | Проведение мероприятий в соответствии с федеральным планом на высоком методическом уровне | Из расчета до одного должностного оклада пропорционально нагрузке |
| 2. | Положительная динамика увеличения количества участников федеральных проектов и мероприятий | Из расчета до одного должностного оклада пропорционально нагрузке |
| 3. | Систематическое размещение постов в социальных сетях | Из расчета до одного должностного оклада пропорционально нагрузке |
| 4. | Достижение планируемых результатов реализации актуальных задач воспитания в рамках федеральной и региональной повесток | Из расчета до одного должностного оклада пропорционально нагрузке |
| 5. | Качество организации работы органов ученического самоуправления. Высокий показатель активности участия в проектах Российского движения школьников | Из расчета до одного должностного оклада пропорционально нагрузке |

2.1. Оценка результативности и качества работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производится в абсолютном выражении по всем или отдельным критериям.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается по итогам работы за определенный период в абсолютном размере, указанном в приказе директора учреждения.

СОГЛАСОВАНО:

Протокол общего собрания

Трудового коллектива МБОУ «Лицей № 56»

от 01.09.2024г. №10

