Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«ЛИЦЕЙ»

ПРИНЯТО
на Общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от 30.08.2023

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «Лицей»
Приказ № 538-а
от «01» сентября 2023 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0978A177AAGBDB1B9C286E64D4CCF49D
Владелец: Решетняк Наталья Игоревна
Действителен: с 13.11.2023 до 05.02.2025

Н.И.Решетняк

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАОУ «ЛИЦЕЙ»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей» (далее – положение) в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в муниципальных образовательных организациях муниципального образования город Салехард (далее – организации).

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников МАОУ «Лицей» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

1.4. Система оплаты труда работников МАОУ «Лицей», предусматривает фиксированные размеры окладов должностных окладов (ставок) заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – должностной оклад (ставка)).

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.6. Система оплаты труда работников МАОУ «Лицей» (далее – работники

организации) устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

настоящего положения;

повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организации, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников организации, 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.

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

1.8. Заработная плата работников организации (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 должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с постановлениями Администрации города Салехарда.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками организации применяется форма трудового договора с работником, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.11. Руководитель МАОУ «Лицей» несёт ответственность за своевременную оплату труда работников организаций в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Положение вступает в силу 20 декабря 2022 года.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МАОУ «Лицей»

2.1. Заработная плата работников организации состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников организации устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему положению на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных:

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

2.3. Размеры должностных окладов (ставок) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего положения.

2.5. С целью мотивации работников организации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего положения.

2.6. Оплата труда работников, задействованных в реализации реализации программы развития физико-математического образования на базе корпоративных профильных 10-11 классов классов (ЛУКОЙЛ, НОВАТЭК) осуществляется за счёт средств спонсорской (безвозмездной) помощи. Конкретные размеры и порядок выплат установлены Приложениями №11, № 13. Выплата работникам за реализацию комплексно-целевой программы осуществляется на основании приказа директора Лицея. Основанием для осуществления выплат директору является приказ департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард.

2.7. Организации дифференцируются по категориям в зависимости от показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

п/п	Показатели особенностей деятельности и значимости организаций	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
Общеобразовательные организации			
1.	Количество классов-комплектов	до 31	1

		от 32 до 45	1,05
		от 46 до 50	1,1
		от 51 и выше	1,15
2.	Количество обучающихся	до 800	1
		от 801 до 1000	1,1
		от 1001 до 1200	1,15
		от 1201 и более	1,2
3.	Наличие удаленно расположенных объектов	абсолютный показатель	1,06

Отнесение организаций к определенной категории производится органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, не чаще одного раза в год на основании рассчитанного произведения значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций в соответствии с таблицей 2 на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Таблица 2

Показатель	Общеобразовательная организация			
	категории 1	категории 2	категории 3	категории 4
1	2	3	4	5
Произведение значений показателей особенностей деятельности и значимости организаций	до 1,15	1,16 - 1,25	1,26 - 1,35	1,36 и более

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам организации устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику организации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в организации системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и

соглашениями.

3.5. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент;

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года № 29 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях».

Источником финансирования районного коэффициента, начисляемого на ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за классное руководство, финансовое обеспечение которого осуществляется за счет средств федерального бюджета, являются:

- 1,5 – за счет средств федерального бюджета;

- 0,3 – за счет средств субвенции из окружного бюджета местному бюджету на осуществление переданных полномочий исполнительных органов государственной власти автономного округа в сфере образования по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование учебным кабинетом, школьным методически объединением (далее - доплата за дополнительную работу). Замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, осуществляется пропорционально времени замещения.

3.8. Размеры доплат за дополнительную работу устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда, установленного в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организации, выполняющим в одной и той же организации в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ. Доплата за замену уроков в период исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом выплат стимулирующего

характера.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.2.1. стимулирующие надбавки:

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за наличие ведомственного знака отличия;

за государственную награду;

за выслугу лет;

за специфику работы;

за наличие классности;

за наличие квалификационной категории.

4.2.2. премирование:

премия за выполнение особо важных и ответственных работ (Приложения 8,9);

премия к профессиональному празднику;

премия по итогам работы: четверть, полугодие, учебный год (Приложение 10)

премии советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (Приложение 12)

4.3. Материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий выплачивается работникам МАОУ «Лицей» в соответствии с приложением 7 к настоящему положению.

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается в соответствии с приложениями 8,9 к настоящему положению при наличии денежных средств, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ и включает в себя:

подготовку и проведение крупномасштабных мероприятий;

выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий).

К категории иных особо важных и ответственных работ (заданий) относится:

оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий руководителя учреждения или органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, реализация которых имеет важное значение для учреждения и муниципального образования;

существенное снижение затрат учреждения или увеличение доходов учреждения, давшие значительный экономический эффект;

разработка особо значимых, важных для развития учреждения или направленных на повышение эффективности деятельности учреждения, проектов локальных нормативных актов учреждения.

4.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя и его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.6. Системой оплаты труда работников организации определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки эффективности и качества труда работников организации, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников организации на основе приложения №3 к настоящему положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя и его заместителей).

4.7. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации (за исключением руководителя организации) является локальный нормативный акт организации.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с департаментом образования муниципального образования город Салехард.

5.2. Должностные оклады (ставки) руководителю организации и его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в зависимости от типа и категории организации в кратности до 5,0, исходя из суммы значений показателей, представленных в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование показателя специфики и масштаба деятельности организации	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Предельная штатная численность работников	до 50	до 2,9

	организации на конец отчетного периода (года) (штатных единиц)	от 51 до 100 от 101 до 150 от 151 до 300 от 301 и выше	до 3,1 до 3,3 до 3,5 до 3,7
2.	Осуществление организацией, приносящей доход деятельности в зависимости от объема полученного дохода на конец отчетного периода (года) (тыс. рублей)	до 500 501 – 1 500 1 501 и более	до 0,3 до 0,6 до 0,8
3.	Наличие удаленно расположенных объектов	абсолютный показатель	до 0,3
4.	Соотношение среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) организации к среднемесячной заработной плате в автономном округе за отчетный период (год)	до 80 от 81	до 0,1 до 0,2

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в зависимости от типа и категории организации в кратности до 4,5.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю организации и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего положения.

5.6. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю организации и его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.6.1. стимулирующие надбавки:

надбавка за интенсивность труда;

5.6.2. премирование:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премия к профессиональному празднику.

Перечень, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

5.7. Материальная помощь при наступлении определенных жизненных событий руководителю организации и его заместителям выплачивается в соответствии с приложением 7 к настоящему положению.

5.8. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю организации, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации города Салехарда в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю организации является нормативный акт департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации и их конкретные размеры принимаются руководителем организации в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

6.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, размеров субсидий бюджетным и автономным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных федеральными законами источников.

Фонд оплаты труда организации включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), социальных, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) выплат должностных окладов (ставок);

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Городской Думы города Салехарда от 28 апреля 2015 года № 29 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы, $К_{сч}$
	выплаты должностных окладов (ставок)	выплаты компенсационного характера, $К_{кх}$	
1	2	3	4
Общеобразовательные организации, в том числе:			

Руководители	12	до 0,12	до 13
Заместители руководителей	12	до 0,12	до 4
Педагогические работники	12	до 3,25	до 5
Служащие	12	до 0,24	до 1
Рабочие	12	до 0,24	до 1

6.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников организации осуществляется по формуле:

$$ФОТ = (ЗП_{гч} + ЗП_{сч}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

$ЗП_{гч}$ - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{гч} = ДО * 12 + К_{кх}$$

где:

ДО - фонд должностных окладов в месяц;

12 - количество месяцев в календарном году;

$К_{кх}$ - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

$ЗП_{сч}$ - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = ДО * К_{сч}$$

где:

ДО – фонд должностных окладов в месяц;

$К_{сч}$– количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

6.2. Фонд оплаты труда работников МАОУ «Лицей» формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами муниципального образования город Салехард. Фонд оплаты труда организации формируется с учетом:

соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной пунктом 6.3 настоящего положения;

оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации, установленной пунктом 6.9 настоящего положения;

соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации, рассчитанной в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 настоящего положения.

6.3. Размер окладов, должностных окладов (ставок) заработной платы устанавливается настоящим положением на уровне не менее 70% от фонда оплаты труда организации.

6.4. При формировании фонда оплаты труда в организации обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

6.5. К основному персоналу относятся работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей

деятельности организации.

6.6. К вспомогательному персоналу относятся работники организаций, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности организаций, включая обслуживание зданий и оборудования.

6.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники организаций, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники организаций, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организаций.

6.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу организаций, устанавливается приложением 6 к настоящему положению.

6.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации в размере не более 40%.

Приложение 1
к «Положению об оплате труда
работников МАОУ «Лицей»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада (ставки) заработной платы (рублей)
1	2	3	4
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1.1.	1 квалификационный уровень	Заведующий бассейном; Начальник лагеря с дневным пребыванием детей	19529,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	18132,00
1.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	18676,00
1.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	19236,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.5.	1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	16427,00
II. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			

2.1.	1 квалификационный уровень	архивариус; секретарь; делопроизводитель	16427,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.2.	1 квалификационный уровень	администратор; лаборант	17091,00
2.3.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	17434,00
2.4.	3 квалификационный уровень	шеф-повар	17780,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
2.6.	1 квалификационный уровень	инженер; специалист по кадрам; программист; электроник	19055,00
III. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; уборщик территории; кастелянша; кладовщик; подсобный рабочий; кухонный рабочий; повар; оператор хлораторной установки; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; машинист двигателей внутреннего сгорания	14446,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
3.2.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; оператор	15176,00

		хлораторной установки; машинист двигателей внутреннего сгорания	
3.3.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; оператор хлораторной установки; машинист двигателей внутреннего сгорания	15480,00
IV. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
4.1		библиотекарь; звукооператор;	18106,00

Приложение 2
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ,
НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей			
		общеобразовательные организации			
		категории 1	категории 2	категории 3	категории 4
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель	40635,00	42507,00	44382,00	46256,00
2.	Заместитель руководителя	33193,00	33727,00	36132,00	41630,00
3.	Заведующий библиотекой	17 953,00	17 953,00	17 953,00	17 953,00
4.	Заведующий музеем	17 953,00	17 953,00	17 953,00	17 953,00
5.	Администратор баз данных	18864,00	18864,00	18864,00	18864,00
6.	Системный администратор	18864,00	18864,00	18864,00	18864,00
7.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19236,00	19236,00	19236,00	19236,00

Приложение 3
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

ПЕРЕЧЕНЬ
И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Стимулирующие надбавки				
1.2.	Надбавка за специфику работы педагогическим работникам	8% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях)	1. Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации), и индивидуальным и групповым обучением детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, работа с детьми-инвалидами	ежемесячно
				2. Работа в группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	
				3. Реализация образовательных программ с применением сетевой формы реализации, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в общеобразовательных организациях в том числе по предмету "Индивидуальный проект".	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.3.	Надбавка за наличие классности	25% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <2>	водитель автомобиля 1-го класса	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки)		водитель автомобиля 2-го класса	
1.4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	5% от должностного оклада (ставки) общеобразовательных организациях	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276	первая квалификационная категория	ежемесячно
		10% от должностного оклада (ставки) в общеобразовательных организациях		высшая квалификационная категория	ежемесячно
1.5.	Надбавка за наличие ученой степени	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени доктора наук	ученая степень доктора наук	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии ученой степени кандидата наук	ученая степень кандидата наук	ежемесячно
1.6.	Надбавка за наличие	60% от должностного	надбавка устанавливается работникам при наличии	знак отличия Российской Федерации, орден, медаль	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
	государственной награды <3>	оклада (ставки)	государственной награды, полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099		
	Надбавка за наличие почетного звания<5>	120% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания	почетное звание «Народный»	ежемесячно
		90% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при наличии почетного звания	почетное звание «Заслуженный»	ежемесячно
1.7.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия <3>	10% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно
1.8.	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <4>, определенного	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		для педагогических работников общеобразовательных организаций	настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации		
		5 % от должностного оклада (ставки) для педагогических работников общеобразовательных организаций		стаж работы более 10 лет	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
2	Премирование				
2.1	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100 % от должностного оклада	Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда	Подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий.	единовременно
2.2.	Премия по итогам работы (четверть, полугодие, учебный год)	до 100% от должностного оклада (ставки) с учетом нагрузки	Выплата премии производится педагогическим работникам в соответствии с приказом руководителя учреждения, изданным на основании распоряжения Администрации города за выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам работы за период при наличии экономии средств по фонду оплаты труда	выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	единовременно
2.3.	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада (ставки) с учетом нагрузки	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

<1> Надбавка за специфику работы в организации устанавливается работникам в зависимости от типа организации (классов, групп в организации) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися

(воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

<2> Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

<3> Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников организаций от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

<4> Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя организации при наличии (достижении) определенного подпунктом 1.8 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, и педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

<5> Надбавка за специфику работы устанавливается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующим образовательные программы с применением сетевой формы реализации, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в общеобразовательных организациях, в том числе по предмету "Индивидуальный проект".

Приложение 4
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

ПЕРЕЧЕНЬ
И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Наименование выплаты</th><th>Размер выплаты</th><th>Условия осуществления выплаты</th><th>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)</th><th>Периодичность осуществления выплаты</th></tr>
<tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr>
<tr><td>1</td><td colspan="5">Стимулирующие надбавки</td></tr>
<tr><td>1.1.</td><td>Надбавка за интенсивность труда руководителю</td><td>до 75% от должностного оклада</td><td rowspan="2">Надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы, установленных нормативным актом департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард</td><td rowspan="2">Конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются департаментом образования Администрации города Салехарда в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы, установленных нормативным актом департамента образования Администрации муниципального образования город Салехард.
Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя, порядок и периодичность выплаты надбавки за интенсивность труда устанавливаются локальным актом учреждения.</td><td>ежемесячно</td></tr>
<tr><td>1.2.</td><td>Надбавка за интенсивность труда заместителям руководителя</td><td>до 25% от должностного оклада</td><td></td></tr>
</table>

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
2	Премирование				
2.1	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом образования Администрации города и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.4. настоящего положения.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается начальником департамента образования Администрации города на основании отчета руководителя, путем направления на согласование проекта распоряжения Администрации города. Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения является распоряжение Администрации города. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, которое оформляется приказом руководителя учреждения.	единовременно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
				Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания).	
2.2.	Премия к профессиональному празднику	100% должностного оклада (ставки)	Выплата премии производится в соответствии с распоряжением Администрации города	наличие трудового договора (соглашения)	один раз в год

Приложение 5
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

ПЕРЕЧЕНЬ
И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

Размеры доплат за дополнительную работу

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Заведование учебным кабинетом, руководство методическим объединением	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении заведования учебным кабинетом, руководстве методическим объединением	ежемесячно
2.	Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство	2 500,00 рублей за счет средств окружного бюджета	при наличии приказа об осуществлении обязанностей классного руководителя	Ежемесячно
		5 000,00 рублей за счет средств федерального бюджета		Ежемесячно до 25 числа текущего месяца
3.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, математика, иностранные языки	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	5% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, биология, информатика, изобразительное искусство	ежемесячно

5.	Проверка письменных работ по общеобразовательным программам начального общего образования	8% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки в начальных классах	ежемесячно

Примечания:

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование учебным кабинетом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе специфики, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.

4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4, 5 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад без учета фактического объема нагрузки работника.

6. Денежное вознаграждение в размере 5 000,00 рублей выплачивается за полностью отработанное в календарном месяце время, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Если осуществление функций классного руководства возложено на педагогического работника на неполный месяц, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

В случае если, выплаченная авансом педагогическому работнику сумма денежного вознаграждения за классное руководство превысит размер, которую работник должен получить исходя из фактической продолжительности отработанного времени, то указанная сумма подлежит перерасчету в следующем месяце.

Приложение 6
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ), ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУИ ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА САЛЕХАРДА

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно-управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
1.	Образование начальное общее; Образование основное общее; Образование среднее общее	директор; заместитель директора; заведующий музеем; заведующий бассейном; заведующий хозяйством; шеф-повар; начальник лагеря	учитель, инструктор-методист; педагог-организатор; учитель-логопед ; учитель-дефектолог; тьютор; педагог-психолог; социальный педагог; педагог-библиотекарь; педагог дополнительного образования; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	методист; секретарь учебной части; администратор; специалист по кадрам; библиотекарь; электроник; программист; звукооператор; инженер; лаборант; гардеробщик; уборщик территории; кладовщик; кухонный рабочий; повар; оператор хлораторной установки; слесарь электрик по ремонту электрооборудования; машинист двигателей внутреннего сгорания; водитель автомобиля

Приложение 7
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

Порядок
выплаты материальной помощи при наступлении
определенных жизненных событий работникам
МАОУ «Лицей»

1. Материальная помощь в размере 10 000 (Десяти тысяч) рублей работникам МАОУ «Лицей» оказывается за счет экономии средств по фонду оплаты труда при наступлении событий, требующих значительных затрат денежных средств, в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в случае смерти близкого родственника работника (в случае смерти самого работника сумма материальной помощи выплачивается ближайшему родственнику).

2. Выплаты, указанные в пункте 1 настоящего Порядка, производятся на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов о наступлении события.

3. Выплата всех видов материальной помощи руководителю организации производится на основании приказа начальника департамента образования Администрации города Салехарда.

4. Выплата всех видов материальной помощи работникам организации производится на основании приказа руководителя организации.

5. Перечень близких родственников, в случае смерти которых работнику выплачивается материальная помощь:

- мать, отец, опекуны, попечители, дети;
- муж (жена);
- родные брат, сестра.

6. Перечень предоставляемых документов при получении материальной помощи при рождении ребенка:

- копия свидетельства о рождении ребенка, заверенная в установленном законодательством порядке.

7. Перечень предоставляемых документов при получении материальной помощи в случае смерти близких родственников работника:

- копия свидетельства о смерти, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копия свидетельства о рождении ребенка умершего родителя, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копии документов о передаче под опеку либо попечительство, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копия свидетельства о заключении брака, заверенная в установленном законодательством порядке;
- копия свидетельства о рождении работника и умершего родного брата или сестры, заверенные в установленном законодательством порядке;
- в случае изменения фамилии, имени, отчества родственника, копии документов, подтверждающих факт изменения фамилии, заверенные в установленном законодательством порядке.

Приложение 8
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

Критерии, индикаторы и порядок выплаты премии
за выполнение особо важных и ответственных работ

<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Критерий-вид деятельности</th><th>Индикаторы</th><th>Оценка (% от должностного оклада)</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>Достижение обучающимися высоких показателей по результатам независимого тестирования</td><td>ГИА -11
За высокий качественный результат по предмет, при отсутствии учащихся не перешагнувших минимальный порог (средний балл)

<table>
<tr><th>предмет</th><th>20%</th><th>40%</th></tr>
<tr><td>Русский язык</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>Математика</td><td>60 - 69</td><td>70 - 100</td></tr>
<tr><td>Английский</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>Литература</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>Информатика</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>История</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>Обществознание</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>Химия</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>Биология</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>Физика</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
<tr><td>География</td><td>70 - 79</td><td>80 - 100</td></tr>
</table>

За достижение максимальных показателей (независимо от количества учащихся):
– 100 баллов
– 91 – 99 баллов</td><td>% оплаты зависит от предмета и баллов

20%
10%</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>ГИА-9
За высокий качественный результат по предмету (средний показатель):
– качественная успеваемость 90 - 100 %
– качественная успеваемость 70 – 89%</td><td>

20%
10%</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников</td><td>Муниципальный этап
- победитель
- призёр
Региональный этап
- победитель
- призёр
Всероссийский этап
- победитель
- призёр</td><td>
5%
3%

20%
10%

40%
10%</td></tr>
</table>

3.	Результаты очного представления научно-исследовательской работы обучающихся	**Муниципальный уровень** - победитель - призёр **Региональный уровень** - победитель - призёр **Всероссийский уровень** - победитель - призёр	 5% 2% 10% 5% 15% 10%
4.	Результативное участие обучающихся в очных и обязательных для участия заочных мероприятиях различной направленности (творческие конкурсы, конференции, военно-спортивные состязания, чемпионатах WorldSkills, JuniorSkills и т.д.)	**Муниципальный уровень** Командный/личный результат - победитель (1 место) - призёр (2 место) **Региональный уровень** Командный/личный результат - победитель (1 место) очно/заочно - призёр (2 место) очно/заочно **Всероссийский уровень** Командный/личный результат - победитель (1 место) очно/заочно - призёр (2 место) очно/заочно	 1% 0,5% 5%/3% 2%/1% 10%/5% 5%/2%
5.	По итогам ВСОКО	Поощрение по представлению зам. директора (по итогам года)	1%
6.	Проведение разовых образовательных мероприятий (открытые уроки, предметные декады, мастер-классы, интенсивная школа, конференции, практикумы, семинары, «каникулярная школа» (приказ по ОО)	– Институциональный уровень – Муниципальный уровень – Региональный уровень – Всероссийский уровень	0,5% 2% 5% 10%
7.	Представление опыта работы в рамках методических мероприятий (приказ по ОО)	– Институциональный уровень – Муниципальный уровень – Региональный уровень – Всероссийский уровень	0,2% 0,5% 1% 2%
8.	Значок ГТО для учителя (персональные достижения)	– Золотой значок – Серебряный значок – Бронзовый значок	1% 0,5% 0,25%
9.	Значок ГТО для учителя-предметника	Не менее 50% класса получили значок ГТО (за каждый класс)	2%
10.	Проведение разовых воспитательных мероприятий (конкурсы, фестивали, ярмарки, соревнования, концерты, спектакли (приказ по ОО)	– Институциональный уровень – Муниципальный уровень	5% 10%
11.	Информационная открытость ОО	Участие в проведении родительских собраний (исключая классных руководителей) (за 1 собрание)	1%

		Обеспечение функционирования АИС «Сетевой город. Образование»	20%
		Администрирование официального сайта	20%
12.	Оперативная коррекция учебного расписания	Диспетчер расписания	10%
13.	Обеспечение методического сопровождения инновационной деятельности по предметным направлениям	– уровень ОО; – в рамках СМП; – в рамках МО	10% 10% 5%
14.	Организация и проведение системных мониторинговых замеров, олимпиадных работ (во вне рабочее время)	– организатор в аудитории (1ч.) – организатор вне аудитории (1ч.)	0,5% 0,25%
15.	Проведение системных мониторинговых замеров (смз), в т.ч. ВПР	**Подготовка и организация** – формирование баз данных	2%
		– инструктивно-методическое обеспечение	5%
		Участие в проведении смз – организатор в аудитории смз (за 1 урок)	0,5%
		– организатор в аудитории ВПР	0,25%
		– организатор вне аудитории	0,25%
		– проверка работ (за 1 класс)	2%
		– обработка системных мониторинговых замеров (внесение результатов в базы данных) (за 1 класс)	2%
		– анализ результатов, составление и реализация плана коррекции (за один мониторинг при наличии подтверждающих документов)	3%
16.	Систематическая работа учителя – предметника в рамках проекта СТАТГРАД	за 1 мониторинг	2%
17.	Обеспечение коррекционной деятельности по предметам учебного плана	– проведение дополнительных консультативных занятий (1 занятие) по утвержденному графику – интенсивность, связанная с подготовкой слабоуспевающих обучающихся (за 1 занятие)	0,5% 0,5%
18.	Обеспечение сотрудничества Лицея на договорной основе с организациями ВУЗами, СУЗами и учреждениями дополнительного образования	– организация и проведение разового мероприятия – организация и обеспечение систематического взаимодействия	0,5% 2%
19.	Напряженность работы в связи с выпуском обучающихся при окончании	– ответственность за заполнение и выдачу аттестатов – ответственность за заполнение баз данных	25% 1%

	Лицея	(1 документ) – ответственность за сверку документов строгой отчетности (1 документ)	0,5%
20.	Организация волонтерского движения	Кураторство	1%
21.	Сопровождение детей с ОВЗ (за 1 ребенка)	– документальное – социально- и психолого – педагогическое	3% 2%
22.	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе для обучающихся	– тренинговая работа с учащимися – посещение учащихся «группы риска» на дому – уменьшение числа учащихся, стоящих на различных видах учета	1% 1% 1%
23.	Участие в работе ПМПк и Совета профилактики (за одно мероприятие), кроме классных руководителей	– подготовка документов – сопровождение обучающихся «группы риска» в ходе УВП (за одного обучающегося) – профилактическая работа с учащимися и родителями	1% 0,1% 1%
24.	Работа в конфликтной комиссии (за одно мероприятие)	– работа с документами – собеседование с участниками конфликта	1% 1%
25.	Педагогические статусы (За каждое мероприятие)	- учитель-наставник; - учитель-исследователь; - учитель методист	2%
26.	Информационная открытость и уровень развития коммуникационных технологий	Своевременная актуализация данных на официальном сайте: – для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (http://bus.gov.ru) – предоставление информации по направлениям – (1 информация)	20% 0,5%
27.	Организации процесса обучения в особых условиях с использованием ДОТ (на основании приказа ОО)	Соблюдение требований по обеспечению качественного проведения уроков в дистанционном режиме (своевременное информирование учащихся, прикрепление электронных учебных материалов, своевременное оценивание)	3%
28.	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Предотвращение и ликвидация последствий аварийной ситуации, неблагоприятных погодных условий	5%
		Напряженность работы (не связанной с педагогической деятельностью) в особых условиях (на основании приказа)	5%
		Тьюторское сопровождение, наставничество	1%
		Заполнение баз данных	1%
		Сопровождение обучающихся (за одно мероприятие, кроме классных	0,5%

		руководителей)	
		Ведение протоколов (за один протокол)	1%
		Выполнение непредвиденных или срочных работ (за одну работу)	1%
		Реализация учебных программ сетевого взаимодействия во внерабочее время (за час)	1%
		Подготовка Лицея к новому учебному году	25 %
		Работа в комиссиях	1%
		Работа в комиссиях по проверке письменных работ	1%
		Подготовка отчетности не связанной с образовательной деятельностью	2%
		Выполнение обязанностей специалиста по охране труда	1%
		Подготовка ППЭ (пункта проведения экзамена) – тренировочный этап – досрочный этап – основной этап – дополнительный этап	 0,5% 2% 5% 2%

1. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются сотрудникам Лицея (один раз в месяц), исходя из имеющихся средств, выделенных на данные выплаты.
2. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ производятся на основании ходатайств заместителей директора, председателя первичной Профсоюзной организации, направленных на рассмотрение в комиссию по распределению премиального фонда и утверждаются приказом директора Лицея.

Приложение 9
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ Лицей»

Критерии, индикаторы и порядок выплаты премии
за выполнение особо важных и ответственных работ для АУП

№ п/п	Критерий-вид деятельности	Индикаторы	Оценка (% от должностного оклада)
1.	Результаты ЕГЭ по предметам выше среднего показателя по городу	Средний тестовый балл: – за каждый предмет выше по сравнению с муниципальным показателем; – выше по сравнению с прошлым (при наличии двух показателей выбирается, максимальный балл)	5% 3%
2.	Качественная успеваемость по ГИА-9 по обязательным предметам	Качественная успеваемость: – за каждый предмет выше по сравнению с муниципальным показателем; – выше по сравнению с прошлым годом (при наличии двух показателей выбирается, максимальный балл)	5% 3%
3.	Доля выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по русскому языку более 61 балла	Количество учащихся 11 классов, набравших более 61 балла по русскому языку: – за каждого выпускника	0,1%
4.	Доля выпускников 11 классов получивших по результатам ЕГЭ по математике более 61 балла	Количество учащихся 11 классов, набравших более 61 балла по математике: – за каждого выпускника	0,1%
5.	Доля выпускников 11 классов, получивших по результатам ЕГЭ по предметам по выбору более 61 балла	Количество учащихся 11 классов, набравших более 61 балла по предметам по выбору	0,1%
6.	Доля выпускников, получивших документ об образовании	Процентное отношение выпускников 9,11 классов, получивших аттестат об образовании к общему количеству выпускников – 100 % выпускников получили документы об образовании	

			10%
7.	Эффективность участия работников МОО, направляемых для участия в организации и проведении ГИА	Процентное отношение работников Лицея, задействованных в проведении ГИА педагогических работников, от общего числа педагогических работников Лицея: менее 10 %; 10-15%; 15-20%; 20-25% (баллы выставляются при условии отсутствия замечаний и нарушений порядка проведения ГИА)	2% 4% 6% 7%
8.	Достижение обучающимися высоких показателей по результатам ВПР и промежуточной аттестации	За высокий качественный результат по предмету (средний показатель): – качественная успеваемость 80 -100 % – качественная успеваемость 60 -79%	10% 5%
9.	Процедуры внешней оценки образовательных достижений выпускников в рамках мероприятий по подготовке к государственной итоговой аттестации	Результаты срезовых работ по предметам учебного плана: – выше по сравнению с муниципальными результатами; – положительная динамика образовательных результатов (при наличии двух показателей выбирается, максимальный балл)	10% 5%
10.	Процедуры внешней оценки образовательных достижений обучающихся переводных классов в рамках мероприятий по подготовке к промежуточной аттестации	Результаты срезовых работ по предметам учебного плана: – выше по сравнению с муниципальными результатами; – положительная динамика образовательных результатов (при наличии двух показателей выбирается, максимальный балл)	10% 5%
11.	Организация и проведение мониторинговых замеров	– обеспечение организации и проведения мероприятия; – обработка и анализ результатов, составление и реализация плана коррекции (за один мониторинг)	2% 5%
12.	Напряженность работы в связи с окончанием учебного периода (четверть, год) и	– ответственность за оформление отчетной итоговой документации; – ответственность за заполнение и выдачу	10% 10%

	выпуском обучающихсяпри окончании ОО	аттестатов	
13.	Результаты независимой оценки качества образовательной деятельности организаций (НОК ОД)	Место в региональном рейтинге (НОК ОД) по всем критериям: – 1 место; – 2 место; – 3 место	 20% 15% 10%
14.	Спектр профилей в результате организации обучения на основе индивидуальных учебных планов	Количество реализуемых моделей профилей, в рамках реализации индивидуальных учебных планов (за каждый профиль (модель)	0,5%
15.	Реализация программ, направленных на работу с одарёнными детьми	Доля детей, ставших победителями и призёрами олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований, от общего числа детей банка данных одаренных детей МОО: – муниципальный уровень (15%) – региональныйуровень (5%) – всероссийскийуровень (1%) – международный уровень(0,5%)	 10% 15% 20% 25%
16.	Наличие в ОО статуса экспериментальной, инновационной или апробационной площадки и инновационных проектов (победителей конкурса инновационных проектов на получение грантов)	Количество реализуемых в МОО экспериментальных, инновационных или апробационных площадок и инновационных проектов (1площадка/проект)	2%
17.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Методическое сопровождение получателя гранта "Новый учитель Ямала"	2%
18.	Организация работы с кадрами	Доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории: – 90-100%	 2%
19.	Информационная открытость и уровень развития коммуникационных технологий	– своевременная актуализация данных на официальном сайте ОО; – своевременная актуализация информации через АИС «Сетевой город. Образование» – ответственность за заполнение баз данных – участие в родительских собраниях	2% 2% 2 % 2%
20.	Работа с письменными обращениями граждан	– работа с документами – собеседования	2% 2%
21.	Организация	– организация и проведение разового	1%

	сотрудничества с учреждениями и предприятиями, учреждениями дополнительного образования, ВУЗами, СУЗами;	мероприятия; – организация и обеспечение систематического взаимодействия	10%
22.	Тьюторское сопровождение, наставничество	– организация и проведение разового мероприятия; – организация и обеспечение систематического взаимодействия	1% 10%
23.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, замечаний проверяющих, надзорных органов, объективных жалоб	5%
24.	Доля родителей удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги (на основании диагностики)	Отсутствие жалоб	5%
25.	Развитие платных образовательных услуг	Организация оказания платных услуг – (за 1 услугу)	1%
26.	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	Координация деятельности по внесению незапланированных изменений в расписание учебных занятий (1 мероприятие)	1%
		Организация и проведение незапланированных мониторинговых замеров (по приказу ДО) – обеспечение организации и проведения мероприятия; – обработка и анализ результатов, составление и реализация плана коррекции (за один мониторинг)	2% 5%
		Ведение протоколов (за один протокол)	3%
		Координация реализации учебных программ сетевого взаимодействия	5%
		Работа в комиссиях	2%
		Подготовка отчетности не связанной с основной деятельностью	5%
		Подготовка ППЭ (пункта проведения экзамена) – Тренировочные мероприятия – Досрочный этап – Основной этап – Дополнительный этап	3% 5% 12% 5%
		Выполнение непредвиденных или срочных работ	5%

		Исполнение обязанностей контрактного управляющего	25%
		Выполнение обязанностей специалиста по охране труда	20%
		Выполнение обязанностей педагога-организатора БЖ	25%
		Выполнение обязанностей координатора проектов по профориентации обучающихся («Профилум» и др.)	25%
		Выполнение обязанностей координатора проектов по развитию функциональной грамотности	20%
		Выполнение работ по подготовке и проведению участия Лицея в муниципальных и региональных мероприятиях	25%

1. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются АУП Лицея (один раз в месяц), исходя из имеющихся средств, выделенных на данные выплаты.
2. Премии АУП за выполнение особо важных и ответственных работ производятся на основании представления директора, председателя первичной Профсоюзной организации, направленных на рассмотрение в комиссию по распределению премиального фонда и утверждаются приказом директора Лицея.

Приложение 10
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

Показатели, индикаторы и порядок выплаты премии по итогам работы

	Показатель	Индикатор	%	Подтверждающие документы, которые предоставляются в комиссию	Самооценка	Оценка комиссии
1	Уровень освоения общеобразовательной программы по предмету (общая успеваемость)	***100 %***	5%	отчёт учителя-предметника из сетевого города		
2	Уровень качества освоения (качественная успеваемость) общеобразовательной программы по предметам: *Русский язык* *Литература* *Математика* *Английский язык* *История* *Обществознание* *Право* *Экономика* *Химия* *Биология* *География Физика*	***80 – 100*** ***60-79***	30% 20%			
	Информатика	***80 - 100*** ***60-79***	20% 10%			
	Предметы на уровне НОО (среднее значение за исключением музыки, физической культуры, английского языка)	***80 - 100*** ***60-79***	30% 20%			
	Технология *ИЗО* *Музыка* *Физическая культура* *ОБЖ*	***80 - 100*** ***60-79***	10% 5%			

3	Полнота реализации основной общеобразовательной программы, соответствие и своевременность отражения информации в АиС «Сетевой город. Образование»	100 %	20%	отчёт учителя-предметника из сетевого города		
4	Доля родителей удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги (на основании диагностики)	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	5% 0%	Официально зарегистрированные жалобы (журнал входящей документации)		
5	Доля своевременно устраненных нарушений, выявленных в результате проверок органами местного самоуправления, ВСОКО, а так же своевременное выполнение предписаний надзорных органов	100 % Не устранены замечания	5% 0%	Приказы администрации Лицея		
6	Доля вовлеченности обучающихся класса (Лицея) в объединения дополнительного образования	85% 83% 80%	10% 5% 2%	Отчет классного руководителя, предоставляемый зам. директора по ВР		
7	Доля детей (от количества обучающихся у учителя) принявших результативное участие в олимпиадах и конкурсах различного уровня	20% 15% 10%	5% 3% 2%	Список классов в которых преподает учитель и копии грамот, сертификатов		

1. Премии по итогам работы выплачиваются на основании распоряжения Администрации МО г. Салехард.
2. Премии по итогам работы производятся на основании заявления работника и заполненной таблицы показателей, которые с подтверждающими документами предоставляются работником на рассмотрение в комиссию по распределению премиального фонда и утверждаются приказом директора Лицея.

Приложение 11
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

Размеры выплат работникам, задействованным в реализации программы развития естественно-математического образования на базе корпоративных профильных 10-11 классов, ЛУКОЙЛ классов

№	Должность	Преподаваемый предмет	Ежемесячная выплата, руб.	Доплата за классное руководство, руб	Условия осуществления выплаты
1.	Учитель математики	Математика	4000,00		Работа в 10-11 специализированных корпоративных профильных классах «ЛУКОЙЛ»
2.	Учитель физики	Физика	4000,00		
3.	Учитель химии	Химия	4000,00		
4.	Учитель английского языка	Английский язык	4000,00		
5.	Учитель			10000,00	Осуществление обязанностей классного руководителя
6.	Заместитель директора		8400,00		Реализация Программы, разработка нормативно-правовой базы Программы
7.	Директор		23520,00		Создание необходимых условий функционирования специализированных корпоративных классов «ЛУКОЙЛ»

Приложение 12
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

Критерии, индикаторы и порядок выплаты по итогам оценки деятельности
советника директора по воспитанию и взаимодействию
с детскими общественными объединениями

№ п/п	Наименование критерия	Индикаторы, %	Самооценка (указывается количество баллов по критерию)	Обоснование (ссылки на фото и видео материалы, подтверждающие документы)
I. Охват обучающихся в мероприятиях институционального, муниципального, регионального и всероссийского уровня				
1	Доля несовершеннолетних, вовлеченных в мероприятия календарного плана воспитательной работы от общего числа обучающихся	- более 90% - 25% - 80 – 90 % - 15% - 40 - 50 % - 10% - менее 40% - 0%		
2	Количество массовых мероприятий, проведенных в рамках календарного плана воспитательной работы в отчетном периоде	- 14-16 мероприятий – 25% - 9-13 мероприятий -15% - 6-8 мероприятий – 10% - менее 6 мероприятий -5% - не проведены мероприятия – 0%		
3	Количество совместных мероприятий с родителями и социальными партнерами, принимающих участие в реализации программы воспитания Лицея за отчетный период	- более 5 мероприятий – 25% - 2- 4 мероприятия – 15% - не проведены мероприятия – 0%		
4	Доля обучающихся, охваченных участием в проекте «Большая перемена» от общего числа в Лицее	- 50% - 25% - до 50% - 15% - до 30% - 10 % - дети не вовлечены		

		в проекте – 0%		
ИТОГО:			100%	
II. Качество информационного сопровождения мероприятий институционального, муниципального, регионального и всероссийского уровня				
6	Своевременное и качественное предоставление информационных и иных материалов на сайте Лицея, в соц. группе «Посты советников ЯНАО», на официальной странице Лицея в ВК (соблюдение дедлайнов, качественное заполнение)	- информация /посты представлены в срок, без замечаний – 100% - информация/посты представлена не в срок, но без замечаний – 25% - информация/посты представлена, но не в срок, со значительными замечаниями – 10% - информация/посты не предоставлена - 0 %		
ИТОГО:			100%	
III. Результативность участия в мероприятиях институционального, муниципального, регионального и всероссийского уровня				
7	Результативное участие обучающихся под руководством советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в конкурсах, фестивалях, форумах, конгрессах, способствующее развитию детского самоуправления в Лицее	- диплом победителей – 35% - диплом лауреатов – 20% - дипломанты – 10% - сертификат участников – 5%		
8	Результативное личное участие советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в конкурсах, фестивалях, форумах, конгрессах, способствующее формированию положительного	- диплом победителей – 35% - диплом лауреатов – 20% - дипломанты – 10%		

	имиджа Лицея	- сертификат участников – 5%		
9	Результативное личное участие советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в массовых мероприятиях институционального, муниципального, регионального и всероссийского уровня.	- личное участие в организации мероприятия – 30% - личное участие в мероприятии – 20%		
ИТОГО:			100%	

1. Премия советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачиваются исходя из имеющихся средств, выделенных на данные выплаты.

2. Премии советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями производятся на основании представления заместителя директора и/или самооценки педагогических работников, направленных на рассмотрение в комиссию по распределению премиального фонда и утверждаются приказом директора Лицея.

Приложение 13
к «Положению об оплате труда работников
МАОУ «Лицей»

Размеры выплат работникам, задействованным в реализации комплексно-целевой программы «Обучение и развитие детей с высоким уровнем интеллекта «Одаренные дети» на базе 10-11 специализированных классов физико-математического профиля» МАОУ «Лицей» (НОВАТЭК-классов)

№	Должность	Ежемесячная выплата, руб.	Доплата за классное руководство, руб	Условия осуществления выплаты
1.	Учитель	4000,00		Работа в 10-11 специализированных классах физико-математического профиля (НОВАТЭК-классов)
2.	Классный руководитель		10000,00	Осуществление обязанностей классного руководителя
3.	Куратор	6000,00		Реализация Программы, разработка нормативно-правовой базы Программы
4.	Привлекаемый специалист	4000,00		Работа в 10-11 специализированных классах физико-математического профиля (НОВАТЭК-классов), в том числе в дистанционном режиме
5.	Директор	20000,00		Создание необходимых условий функционирования специализированных классов физико-математического профиля (НОВАТЭК-классов)