



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ Н.С. Доманова  
протокол № \_\_\_\_\_  
от « 31 » января 2024г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «Лицей №35 им.  
А.И. Герлингер»  
\_\_\_\_\_ Т.Л. Лейниш  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от « 31 » января 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Лицей №35 имени Анны Ивановны Герлингер»  
(МБОУ «Лицей №35 им. А.И. Герлингер»)**

**I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного Учреждения «Лицей №35 имени Анны Ивановны Герлингер» (далее - положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБОУ «Лицей №35 им. А.И. Герлингер» (далее - учреждение).
- 1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) устанавливается с учетом:
  - 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
  - 3) государственных гарантий по оплате труда;
  - 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
  - 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - 6) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;
  - 7) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений»;
  - 8) постановления администрации города Новокузнецка от 16.08.2018 № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образований» (с изменениями и дополнениями);
  - 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - 10) согласования с Общим собранием Учреждения.
- 1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.
- 1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсацион-

ного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

- 1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Учреждения.

- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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 отдельно по каждой из должностей.

- 1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее положение.

- 1.8. Срок выплаты заработной платы за первую половину месяца производится по последнее число расчетного месяца, за вторую половину месяца производится 15 числа месяца, следующего за расчетным.

## **II. Порядок формирования систем оплаты труда**

- 2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.**

- 2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и (или) объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

- 2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

- 2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- 2.1.4. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает распределение базового фонда оплаты

труда между категориями работников, установленное муниципальными правовыми актами администрации города Новокузнецка.

- 2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждений в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников Учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с Общим собранием Учреждения.

Положение о стимулировании работников Учреждения приведено в приложении №2 к настоящему Положению.

- 2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно и составляют:

- базовая часть – 74,04%;
- стимулирующая часть – 24,56%.

- 2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 1,4% от фонда оплаты труда Учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется и устанавливается учредителем Учреждения ежегодно, в срок до 20 января, в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

**ФОТ ц = ФОТ оу х ц**, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда Учреждения;

ц - централизуемая доля фонда оплаты труда Учреждения.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

## **2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения.**

- 2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы Учреждения (структурного подразделения Учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса.

- 2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

**ЗП = (Ор) + ((Ор) х (К2 + К3)) + ((Ор) х (К4)) + КВ + СВ**, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

**Ор = (О х К1)**, где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы Учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 5-8 к настоящему Положению. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается работодателем по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику работодателем в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение №5 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение №6 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение №7 к настоящему Положению).

Допускается установление окладов библиотечных и иных работников, не предусмотренных вышеуказанными приложениями, применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы с включением их в положение об оплате труда Учреждения.

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы Учреждения (К2) (приложение №3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы Учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, следующих ПКГ:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;
- общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы Учреждения образует оклад (должностной оклад), ставку, который (которая) учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы Учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы Учреждения. Затем оклад (должностной оклад), ставка суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку

заработной платы.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, ведомственного знака отличия (далее - почетное звание), учрежденного Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, указанные в приложении №4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - производится увеличение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени, почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении №4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы Учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы Учреждения (K2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

## **2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников**

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую)

работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

**ФОТ тп = (((Ор) + (Ор) x (К2 + К3)) x Нагр.) / Нч + ((Ор) x (К4)),** где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы Учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Нч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.3. Оплата труда педагогических работников учреждений общего образования, учреждений дополнительного образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение №5 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

## **2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится работодателем в случаях:

- изменения группы по оплате труда Учреждения (для руководителя Учреждения) - с момента изменения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится с момента наступления этого права.

## **2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Учреждения приме-

няется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном Учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

**ФОТ почас. = (ДО / Нч мес.і) x Нфакт. мес.і**, где:

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, руб.;

Нч мес.і - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.і - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся у Учреждения средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате Учреждения (например, работники промышленных предприятий, образовательных организаций высшего образования и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением №8 к настоящему Положению.

## **2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников**

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Рос-

сийской 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», приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации №225, Министерства обороны Российской Федерации №194, Министерства внутренних дел Российской Федерации №363, Министерства юстиции Российской Федерации №126, Министерства образования Российской Федерации №2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации №777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации №292 от 30.05.2003 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» и письмом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2003 №14-55-784ин/15 «О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных Учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических установлены:

36 часов в неделю - воспитателям, педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым.

Режим рабочего времени для педагогов-психологов устанавливается в пределах 36-часовой рабочей недели и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательной деятельности в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

2.6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах 2.6.1 - 2.6.2 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.7. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической

работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

## **2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников**

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана:

- с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- со временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- с дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными методическими комиссиями, проведением работы

по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

## **2.8. Порядок определения уровня образования**

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в Учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах), реализующих адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## **III. Виды выплат компенсационного характера**

- 3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
  - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
  - выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
  - иные выплаты и надбавки компенсационного характера.
- 3.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.
- 3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.
- 3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.
- 3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса производятся в следующих размерах:
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;
  - оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы -

в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении №1 к настоящему Положению.

#### **IV. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда Учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения

устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда и положением о стимулировании работников Учреждения, согласованным с первичной профсоюзной организацией работников или иным представительным органом (представителем) работников (положение о стимулировании работников Учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

- 4.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Размер выплаты зависит от того, сколько всего дней явок фактически отработал работник в расчетном периоде. В случае работы не полный рабочий месяц в приказ об оплате вносятся изменения, где указывается количество баллов работника (КБ), стоимость балла за расчетный период (Б1), сумма стимулирующей выплаты за расчетный период ( $\Sigma_c$ ), количество рабочих дней в расчетном периоде (Крд), количество дней явок в расчетном периоде (Кдя) и итоговая сумма ( $\Sigma_{и}$ ).

$$\Sigma_c = \text{КБ} * \text{Б1};$$

$$\Sigma_{и} = \Sigma_c / \text{Крд} * \text{Кдя}.$$

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении сотрудника стимулирующие выплаты за истекший период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

В случае, если работник был уволен, а в дальнейшем принят на прежнее место работы и период увольнения не превысил одного месяца, то за работником сохраняется размер выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения.

## **V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей**

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

- 5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается учредителем Учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным правовым актом учредителя Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения без учета его персонального повышающего коэффициента и составляют:

- для заместителей директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе, безопасности жизнедеятельности на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя;
- для заместителя директора по административно-хозяйственной работе на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

- 5.3. К должностным окладам руководителя Учреждения, его заместителей может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя Учреждения учредителем, для заместителей руководителя - руководителем Учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (долж-

ностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя Учреждения определяются учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя Учреждения устанавливает руководитель Учреждения в отношении каждого работника по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами РФ и Кемеровской области- Кузбасса. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включается в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труд Учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности Учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности Учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются применительно к установленным в Учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы заместителей.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы Учреждения и руководителя (заместителей руководителя) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. Учредитель вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя - главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственно- (муниципального) Учреждения».

Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.7. Учредитель Учреждения, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 5.

5.8. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников Учреждения учредитель Учреждения в отношении руководителя Учреждения, руководитель Учреждения в отношении своих заместителей устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с Новокузнецкой городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя - с первичной профсоюзной организацией работников Учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в

максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

## VI. Заключительные положения

- 6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данного Учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.
- 6.2. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.
- 6.3. Учреждения принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.
- 6.4. Учредитель Учреждения разрабатывает и принимает положение о распределении централизованного фонда учреждений и иные нормативные акты во исполнение настоящего Положения.
- 6.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, настоящему Положению, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного Учреждения.

Приложение №1  
к положению об оплате труда  
работников МБОУ «Лицей №35 им. А.И. Герлингер»

### Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
3	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, а в последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, положением об оплате труда или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
4	За работу в выходные и нерабо-	Каждый час работы в установленный работнику графи-

	<p>чие праздничные дни</p>	<p>ком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным часовым ставкам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;</li> <li>• в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.</li> </ul> <p>В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
5	<p>За работу в ночное время (период с 22 до 6 часов) и вечернее время (период с 18 часов до 22 часов)</p>	<p>В Учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 06-00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время – не менее, чем на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>
6	<p>Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, ведение кабинетов, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы</p>	<p>Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным Учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником</p>

**Компенсационные выплаты за дополнительную работу, не входящую в  
должностные обязанности работников и особые условия труда**

№ п/п	Наименование выплат	Размер вы- плат (указать кон- кретно в % от ставки, окла- да или в абсо- лютной вели- чине	Срок, на ко- торый устанавли- вается вы- плата
<b>1.</b>	<b>За осуществление руководства:</b>		
1.1.	предметным методическим объединением	2000 рублей	год
	районным методическим объединением	800 рублей	год
	методическим объединением классных руководителей	800 рублей	год
1.2.	за классное руководство независимо от наполняемости класса за каждый класс	3000 рублей	год
1.3.	учебно-опытным участком	1000 рублей	Сентябрь- октябрь; май – август
<b>2.</b>	<b>За заведование учебными помещениями:</b>		
2.1.	кабинетами	500 рублей	год
	малые кабинеты иностранного языка	250 рублей	год
2.2.	кабинетами биологии, химии, музыки, технологии, компьютерным классом, истории, библиотекой	700 рублей	год
2.3.	спортивным залом, гимнастическим залом	1000 рублей	год
2.4.	кабинетом физики	800 рублей	год
2.5.	Предполагается разделение доплаты за заведование учебными помещениями на двух ответственных в долях.		
<b>3.</b>	<b>За проверку тетрадей в процентах от нагрузки учителям (включая обучение на дому):</b>		
3.1.	по русскому языку, литературе, родному языку, математике, алгебре, геометрии, вероятности и статистика	20%	год
3.2.	учителям начальных классов	15%	год
3.3.	по физике, химии, биологии, истории, географии, обществознанию, иностранному языку, информатике	10%	год
3.4.	по экономике, праву, ОБЖ, ОРКСЭ, ОДНКНР	5%	год
3.5.	по ИЗО (5-8 кл.), технологии (5-8 кл.)	5%	год
<b>4.</b>	<b>За дополнительные работы</b>		
4.1.	связанные с участием в подготовке локальных актов, контролем за выполнением условий соглашений, коллективного договора и локальных нормативных актов	30%	год

**Положение  
о стимулировании работников МБОУ «Лицей №35 им. А.И. Герлингер»**

**I. Общие положения**

- 1.1. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников Учреждения являются качественное исполнение должностных обязанностей, а также строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.
- 1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 23,91%. Распределение на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:
- премиальные выплаты по итогам работы – 60%;
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 37%;
  - иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда Учреждения и (или) при наличии экономии).
- Конкретные виды и доли каждого вида выплат Учреждение ежемесячно определяет самостоятельно, утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения и оформляет изменением к данному положению.
- 1.3. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться *как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах*. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Учреждения.
- 1.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
- 1.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время в расчётном периоде (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.
- Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчётного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчётного периода (период выплаты), в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации, командировка, ученический отпуск и т.п.).
- Расчётный период** – период, за который производится начисление премии (четверть, полугодие).
- Период выплаты** – период, в котором производится выплата премии (четверть, полугодие).
- Педагогам, принятым на работу в течение учебного года без листа эффективности, стимулирующие выплаты в расчётном периоде могут начисляться по итогам промежуточной аттестации обучающихся (четверть).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчётный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

- 1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

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

- 2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы за месяц работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений образования города Новокузнецка, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и отражается в локальном акте Учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты (премии) не выплачиваются (снижаются) за тот месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат (премии) определяется с учётом постановления Конституционного суда РФ от 15.06.2023 №32-П, в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы работника не более чем на 20%.

- 2.2. Вновь прибывшим работникам премиальные выплаты устанавливаются по итогам отработанной четверти. На следующий оценочный период премиальные выплаты устанавливаются по результатам работы за полугодие.

- 2.3. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- 2.3.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы).

- 2.3.2. Специальная выплата педагогическим работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 86-03 «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;

- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления. В период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности выплата производится пропорционально отработанному времени.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

- 2.3.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы. Деятельность наставника может осуществлять педагогический работник, имеющий квалификационную категорию «педагог-наставник» или «педагог-методист», при условии, что его деятельность связана с соответствующими направлениями работы. Вступает в силу с 01.09.2023г.
- 2.4. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области – Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией Учреждения.
- 2.5. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).
- 2.6. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.
- 2.7. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.
- 2.8. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.  
Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.  
Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.
- 2.9. Учреждение по согласованию с первичной профсоюзной организацией устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.  
Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.  
К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.  
По решению Учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в данном положении. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.  
Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стиму-

лирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.10. Максимальное количество баллов по категориям работников:

- по педагогическому персоналу (учителя, социальный педагог, педагог-психолог, старшая вожатая) – 100 баллов;
- по административно-управленческому персоналу: заместители директора по УВР, ВР, БЖ – 80 баллов, заместитель директора по АХР – 65 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу (специалист по кадрам, секретарь-машинистка, специалист по закупкам, инженер программист) – 50 баллов;
- по обслуживающему персоналу (сторожа) – 30 баллов.

2.11. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение Учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. Порядок перерасчета предусматривается в положении о стимулировании работников Учреждения.

2.12. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах Учреждения. Расчетным периодом по итогам работы для сотрудников является полугодие, для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – четверть. Вновь принятым сотрудникам стимулирующие выплаты начисляются по результатам отработанной четверти.

2.13. Премиальные выплаты по итогам работы внутренним совместителям устанавливаются по основной должности.

2.14. Каждому работнику Учреждения специалистом по кадрам в срок до 5 (пятого) числа следующего месяца за расчетным периодом выдается лист эффективности (приложение №1), в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.15. Оценивание показателей стимулирующих индикаторов производится:

2.15.1. для педагогических работников в три этапа:

- в первую очередь – самим работником;
- затем курирующим данное направление деятельности руководителем методического объединения;
- после этого комиссией.

2.15.2. для административного персонала в два этапа:

- в первую очередь – самим работником;
- после этого оценивает директор.

2.15.3. Для учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала в два этапа:

- в первую очередь – самим работником;
- после этого оценивает директор.

2.16. Работники Учреждения обеспечивают в установленные сроки (до 15 числа каждого месяца нового учебного полугодия) для согласования и корректировки (при необходимости) пред-

ставление руководителю методического объединения, а тот в свою очередь заместителю директора, курирующему данное направление, оценочных листов по видам стимулирующих выплат с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме оценок за индикаторы стимулирования по видам выплат.

2.17. Заместители директора после согласования и корректировки обеспечивают представление согласованных и подписанных работником оценочных листов руководителю Учреждения.

2.18. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы (руководителями методических объединений, заместителями директора), разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. Работнику о возникших разногласиях сообщается на второй день обнаружения.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение премиальной комиссии.

2.19. Порядок определения размера премиальной выплаты:

Размер выплаты по итогам работы зависит от:

- количества баллов по листу эффективности, заполненного по результатам деятельности работника в расчётном периоде;
- стоимости единицы балла;
- времени, отработанного в расчётном периоде.

При заполнении оценочного листа не все показатели стимулирования могут измеряться каждый оценочный период. При этом их балльная оценка будет распространяться и на следующий расчётный период (например, результаты итоговой аттестации измеряются 1 раз в год в июле, и балльная оценка показателя будет учитываться при расчёте премий до июля следующего года).

Цена балла по педагогическим работникам и прочему персоналу определяется отдельно.

Стоимость единицы балла определяется исходя из плановых объёмов субсидий на выполнение государственного задания и внебюджетных доходов с учётом сложившейся экономии по фонду оплаты труда.

Стоимость единицы оценки по виду выплат рассчитывается как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату (премиальные выплаты по итогам работы (60%), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества оценок всеми работниками гимназии по данной выплате. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (месяц) производится перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.20. Руководитель Учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию листов эффективности по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения учебной (педагогической) нагрузки в расчетном периоде);
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников Учреждения должно быть одинаковым.

- 2.21. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Решение комиссии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения.  
Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.  
Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.  
Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организацией Учреждения.  
Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.
- 2.22. В случае наличия расхождений в оценке одного и того же индикатора, комиссией принимаются меры по устранению расхождения (уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.). В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, путем открытого голосования. После этого в оценочный лист вносятся исправления с указанием даты заседания комиссии и подписи членов комиссии.
- 2.23. В случае отсутствия работника (больничный лист и др.) премии за период, в котором работник отсутствовал на рабочем месте, начисляются пропорционально отработанному времени.
- 2.24. Выплаты за летний период (июнь-август) производятся:
- педагогическим работникам единовременно в августе;
  - прочему персоналу ежемесячно, пропорционально отработанному времени.
- 2.25. При увольнении работника начисление стимулирующих выплат по итогам работы осуществляется по следующей схеме:
- количество баллов делится на количество рабочих дней месяца (месяц увольнения) и умножается на количество отработанных дней (месяца увольнения).
- 2.26. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.  
Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

### **III. Выплаты за качество выполненных работ**

- 3.1 Получение ведомственных наград:
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - 3000 рублей.
  - Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации - 3000 рублей.
- 3.2 Награждение грамотами (благодарственными письмами, благодарностями) органов управления образованием:
- Министерство просвещения Российской Федерации – 1500 рублей;
  - Министерство образования Кемеровской области - Кузбасса – 1000 рублей;
  - Комитет образования и науки – 700 рублей;
  - Отдел образования, Администрация Заводского района г. Новокузнецка – 500 рублей;
  - Администрация МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер» - 300 рублей.

### **IV. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

- 4.1 Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно, с учётом улучшения качественных характеристик выполняемой работы по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.
- 4.2 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- реализация отдельных видов деятельности Учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

- 4.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения по должностям работников и за объем выполненных работ.
- 4.4 Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области – Кузбасса, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией Учреждения.
- 4.5 Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).
- 4.6 Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации Учреждения.
- 4.7 Дополнительные работы устанавливаются на срок их выполнения за фактически отработанное время. При ухудшении качества работы стимулирующая выплата за дополнительные работы отменяется. Исполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора Учреждения.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется Организацией исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

### **Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

п\п	Наименование вида деятельности	Размер выплат (руб.)	Категория
<b>Реализация отдельных видов деятельности Учреждения</b>			
1.	Курьерская работа: с городской больничной кассой, Социальным фондом России, корреспонденцией, бухгалтерией и т.д.	2000	специалист по кадрам
2.	Работа с интерактивным порталом Министерства труда и занятости населения.	2000	специалист по кадрам
3.	<b>Организация учебно-воспитательного процесса</b>		заместители директора
	➤ составление расписания	5000	
	➤ корректировка расписания	2000	
4.	<b>Сопровождение учащихся на ЕГЭ, ОГЭ, экскурсии, походы и др.:</b>		заместители директора, учителя, педагог-библиотекарь
	➤ по району	300	
	➤ по городу	500	
	➤ за пределы города	1000	
5.	<b>Техническое сопровождение</b>		заместители директора, учителя
	➤ сайта МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»:	2000	
	➤ ЭШ 2.0 (электронный журнал)	2000	
	➤ билинговой системы	2000	социальный педагог
6.	<b>Информационное наполнение страницы лицея в ВК (1 публикация), предоставление материала для методической копилки на сайте (за материал)</b>	200/200	учителя, педагог-библиотекарь, социальный педагог
7.	<b>Работа с библиотечным фондом учебников (работа с обменным фон-</b>	4000	педагог-библиотекарь

	дом, реставрация)		
8.	Организация работы службы примирения, конфликтной комиссии	1000	учителя
9.	За ведение профориентационной работы в школе, выступления на педагогическом совете, семинарах, конференциях и пр. лицейского уровня	500	учителя, педагог-библиотекарь
10.	<b>За подготовку учащихся к очному участию в конкурсах, фестивалях, выставках, марафонах, акциях, олимпиадах:</b>		учителя
	<i>районный уровень:</i>		
	➤ призовое место	300	
	➤ победитель	500	
	<i>муниципальный уровень:</i>		
	➤ призовое место	500	
	➤ победитель	700	
	<i>региональный уровень:</i>		
	➤ призовое место	700	
	➤ победитель	900	
<i>российский уровень:</i>			
➤ призовое место	900		
➤ победитель	1100		
<i>международный уровень</i>			
➤ призовое место	1100		
➤ победитель	1300		
	<b>Заочные (дистанционные) мероприятия</b>		учителя
	<i>муниципальный уровень:</i>		
	➤ призовое место	200	
	➤ победитель	250	
	<i>региональный уровень:</i>		
	➤ призовое место	300	
	➤ победитель	400	
	<i>российский уровень:</i>		
	➤ призовое место	400	
	➤ победитель	500	
	<i>международный уровень</i>		
	➤ призовое место	500	
	➤ победитель	600	
11.	<b>За результативность участия в школьных мероприятиях:</b>		учителя
	➤ призовое место	500	
	➤ победитель	700	
12.	<b>За организацию и проведение общешкольных мероприятий:</b>		учителя
	➤ для учеников одной параллели	500	
	➤ для учеников двух параллелей	700	
	➤ для учеников трех и более параллелей	900	
13.	Сотрудничество с Малой академией наук по организации мероприятий, в том числе, научно-практической конференции школьников (районный уровень)	2000	заместители директора, учителя
14.	Организация музейной деятельности: ведение документации, проведение экскурсий и т.д.	1000	учителя
15.	Организация работы с ветеранами педагогического труда	2000	учителя
16.	За заведование архивом Учреждения	3000	специалист по кадрам
17.	Работа с порталом zakurki.gov.ru, курьерская работа с подрядными организациями	3000	специалист по закупкам
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения</b>			
18.	<b>Организация мероприятий в выходные, праздничные дни</b>		учителя
	➤ лицейский уровень	500	
	➤ районный уровень	700	
	➤ городской уровень	1000	
19.	<b>Качественная подготовка учащихся и проведение мероприятий для родителей:</b>		учителя
	➤ внутри одного класса	500	
	➤ одной параллели;	700	
	➤ уровня образования (начального, основного, среднего)	1000	
	<b>Качественная подготовка учащихся и проведение открытых уроков при получении начального общего, основного общего, среднего общего образования (уровень):</b>		
➤ общелицейское;	1000		
➤ районное;	1500		
➤ городское	2000		
20.	Организация и проведение мониторингов, диагностических работ, электронных видов тестирования и др. (во внеурочное время), проверка итогового сочинения, олимпиадных		учителя

	<b>работ, всероссийских проверочных работ</b>			
	➤ организаторы	300		
	➤ обработка данных	1000		
	➤ технический специалист	500		
	➤ проверка итогового сочинения	1000		
	➤ проверка олимпиадных работ, ВПР	20 рублей за 1 работу		
21.	<b>Победа обучающихся в очных олимпиадах, НПК (I, II, III место), не вошедших в перечень Министерства образования и науки (не отраженных в листах эффективности) при наличии внешнего организатора:</b>		учителя	
	➤ муниципальный	700, 500, 300		
	➤ региональный	1000, 800, 600		
	➤ всероссийский	3000, 2000, 1000		
	<b>победитель/призер</b>			
	➤ муниципальный	500/300		
	➤ региональный	700/500		
	➤ всероссийский	1000/800		
22.	<b>Участие педагога в мероприятиях (организация, выступление, судейство)</b>		учителя	
	➤ муниципальный уровень	1000		
	➤ региональный уровень	1500		
23.	<b>Руководство муниципальной инновационной площадкой, федеральной экспериментальной площадкой, сотрудничество с социальными партнёрами (инженерной школой и т.п.)</b>	2000	заместители директора, учителя	
24.	<b>Работа в творческих группах МИП, ФЭП</b>	1000	заместители директора, учителя	
25.	<b>Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году:</b>		заместитель директора по административно-хозяйственной работе, сторожа	
	➤ участие в ремонтных работах, монтажу оборудования и оснащению внутренних помещений школы	500		
	➤ организация и проведение ремонтных работ	3000		
26.	<b>Организация работы ГТО:</b>		учителя	
	➤ группа до 25 человек	1500		
	➤ группа более 25 человек	2000		
27.	<b>Подготовка материалов к Кузбасской ярмарке, Дням науки, городским семинарам, конференциям:</b>		учителя, заместители директора	
	➤ предоставление материала, оформление представленного материала	1500		
	➤ обобщение опыта, организация и проведение мероприятия	3000		
28.	<b>Руководство и ведение документации по Центру детских инициатив</b>	9272,82; 9042,72 (из федерального бюджета) 230,10 (из областного бюджета)	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
29.				
30.	<b>Руководство лицейской газетой</b>	2000	учителя	
31.	<b>Работа с ВКонтакте, Telegram МБОУ «Лицей №35 им. А.И. Герлингер»</b>	2000	заместители директора	
<b>Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</b>				
32.	<b>Организация работы на пункте проведения экзамена (ППЭ) в репетиционный период:</b>		учителя	
	➤ организатор ЕГЭ, ОГЭ	500		
	➤ руководитель пункта ЕГЭ, ОГЭ	1500		
	➤ технический специалист ЕГЭ, ОГЭ	1000		
33.	<b>Проверка сочинений учащихся по допуску к ЕГЭ</b>	1000	учителя	
34.	<b>Работа в комиссиях по проверке работ ОГЭ/ЕГЭ в период диагностического тестирования</b>	2000	учителя	
35.	<b>Качество сдачи учащимися государственной итоговой аттестации (ЕГЭ/ОГЭ): результат</b>		учителя	
	➤ 100 баллов/макс балл	10000/5000		
	➤ 90-99 баллов/качество выше 50%	5000/2500		
	➤ 80-89 баллов/ -	3000/ -		
	➤ 70-79 баллов/ -	2000/ -		
36.	<b>Проведение консультаций</b>		заместители директора, учителя, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь	
	➤ по подготовке конкурсных, научно-исследовательских работ учащихся, по подготовке к ГИА	оклад		1 час нед. нагр.
	Б/к (высшее обр-е)	11388		632,67
	Б/к (высшее обр-е) + 10%	12526,8		695,93
	Первая	13196		733,11
	Первая + 10%	14515,6		806,42
	Высшая	14234		790,78
		15657,4		

	Высшая + 10% ➤ по подготовке проектных работ учащихся (3 учащихся за 1 академ. час))		869,86	
<b>Особый режим работы</b>				
37.	<b>Обеспечение бесперебойной безаварийной работы Учреждения</b>		3000 (1 раз в полугодие: январь, июль)	заместители директора по административно-хозяйственной работе и безопасности жизнедеятельности, сторожа
38.	<b>Ликвидация аварий (в зависимости от сложности):</b>			заместитель директора по административно-хозяйственной работе, сторожа
	➤ мелких аварий (срыв крана, засоры, течь труб)		500	
	➤ крупных аварий (прорыв труб, крупные засоры и т.д.)		2000	
39.	<b>Чистка кровли от снега</b>		2000	заместитель директора по административно-хозяйственной работе, сторожа
40.	<b>Уборка снега/поддержание чистоты крыльца здания</b>		1000	заместитель директора по административно-хозяйственной работе, сторожа

#### V. Иные поощрительные и разовые выплаты

- 5.1 Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться Учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).
- 5.2 Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.
- 5.3 Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом директора Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.
- 5.4 Материальная помощь выплачивается один раз в год на основании письменного заявления работника Учреждения с предоставлением подтверждающих документов в каждом конкретном случае и оформляется приказом директора.

#### Перечень иных поощрительных и разовых выплат

№ п/п	Наименование вида выплат	Размер выплат
1.	Юбилейные даты работников (50, 55, 60, 65, 70 лет)	2000 рублей
2.	Материальная помощь в случае:	
	- утери имущества (пожары, наводнения);	4000 рублей
	- похорон близких родственников;	5000 рублей
	- свадьбы, рождения ребенка (работник Учреждения);	5000 рублей
	- дорогостоящего лечения/операций	5000 рублей
	- подъемные (вновь принятым сотрудникам, за исключением молодых специалистов) – в течение четверти	2000 рублей

#### VI. Заключительная часть

- 6.1 Стимулирующие выплаты по всем видам премирования начисляются постоянным и временным работникам Учреждения пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.
- 6.2 В целях полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода производится перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.
- 6.3 Неиспользованные средства иных поощрительных и разовых выплат текущего месяца направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы в текущем месяце.

6.4 Если сумма, причитающаяся на иные выплаты меньше необходимой, то размер выплат может быть уменьшен.

6.5 Настоящее положение вводится в действие с 29.01.2024 года.

**Размеры  
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),  
ставке заработной платы за специфику работы Учреждения (К2)**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	0,15
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

**Размер  
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу),  
ставке за наличие ученой степени или почетного звания (К3)**

№ п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3	Работникам учреждений, имеющим почетные звания (нагрудные знаки): «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», а также иные ведомственные знаки отличия и ведомственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке	0,1
4	Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслужен-	0,1

	ный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также иные ведомственные знаки отличия и ведомственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке	
5	Руководящим и педагогическим работникам учреждений, реализующим образовательные программы дополнительного образования спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		6828		
1.	Старший вожатый (среднее профессиональное образование)		1,4015	9 569
2.	Старший вожатый (высшее профессиональное образование)		1,5157	10 349
3.	Старший вожатый (I квалификационная категория)		1,7811	12 161
4.	Старший вожатый (высшая квалификационная категория)		1,9327	13 196
<b>2 квалификационный уровень</b>		6828		
1.	Социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		1,5157	10 349
2.	Социальный педагог (высшее профессиональное образование)		1,6678	11 388
3.	Социальный педагог (I квалификационная категория)		1,9327	13 196
4.	Социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,0847	14 234
<b>3 квалификационный уровень</b>		6828		
1.	Педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образо-		1,5157	10 349

	вание и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
2.	Педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,6678	11 388
3.	Педагог-психолог (I квалификационная категория)		1,9327	13 196
4.	Педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,0847	14 234
4 квалификационный уровень		6828		
1.	Учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном Учреждении)		1,5157	10 349
2.	Учитель, педагог-библиотекарь (высшее профессиональное образование)		1,6678	11 388
3.	Учитель, педагог-библиотекарь (I квалификационная категория)		1,9327	13 196
4.	Учитель, педагог-библиотекарь (высшая квалификационная категория)		2,0847	14 234
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников</b>				
I квалификационный уровень		6828		
1.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (высшее образование в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» и дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности или высшее образование, дополнительное профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее одного года в сфере образования)		2,0847	14 234

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
-------	-------------------------	---	------------------------	--

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень		4589	
1.	Секретарь-машинистка		1,3443
			6 169
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень		4734	
1.	Лаборант		1,3033
			6 170
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень		5346	
1.	Специалист по кадрам		1,2457
2.	Инженер-программист (программист)		1,5228
			8 141
5 квалификационный уровень		6660	
3.	Специалист по закупкам		1,8520
			12 334

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		4178		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	4935

Приложение № 8  
к положению об оплате труда  
работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»

**Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,2	0,18	0,15

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.
2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.
3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.
4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

Приложение № 9  
к положению об оплате труда  
работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»

**Перечень должностей работников образования, должностные обязанности  
и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от Учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки Учреждения либо структурного подразделения Учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального Учреждения либо структурного подразде-	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

ления Учреждения	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного Учреждения либо структурного подразделения Учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного Учреждения либо структурного подразделения Учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального Учреждения либо структурного подразделения профессионального Учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) Учреждения либо структурного подразделения образовательного Учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель Учреждения либо структурного подразделения Учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) Учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения Учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Лист эффективности учителя 1-4 классов	Приложение № 10 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности учителя 5-11 классов	Приложение № 11 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности социального педагога	Приложение № 12 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности педагога-психолога	Приложение № 13 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности заместителя директора по учебно-воспитательной работе	Приложение № 14 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности заместителя директора по воспитательной работе	Приложение № 15 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности заместителя директора по административно-хозяйственной работе	Приложение № 16 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности заместителя директора по безопасности жизнедеятельности	Приложение № 17 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности педагога-библиотекаря	Приложение № 18 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности специалиста по кадрам	Приложение № 19 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности специалиста по закупкам	Приложение № 20 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности инженера-программиста	Приложение № 21 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»
Лист эффективности сторожа	Приложение № 22 к положению об оплате труда работников МБОУ «Лицей № 35 им. А.И. Герлингер»