

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №6»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №6» (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 " О Положении "Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа - город Тамбов" и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области" и примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области», утвержденного постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области 24.09.2024 №7628.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАОУ «Лицей №6» (далее – Лицея).

1.3. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета Лицея.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Лицея, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников Лицея, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам Лицея, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников Лицея (с учетом стимулирующих выплат за наличие квалификационной категории, почетных званий (орденов, медалей), ученой степени), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должны осуществляться в пределах установленного Лицею фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам Лицея являются: трудовой договор, приказы директора Лицея о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Лицея**

2.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников Лицея устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение к Примерному положению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области», утвержденного постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области 24.09.2024 № 7628).

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера Лицея устанавливаются на 20% ниже должностного оклада директора Лицея.

2.5. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников, отнесенных к категории «руководители», «специалисты» и «иные служащие», за исключением указанных в пунктах 2.2 - 2.4 настоящего Положения, состоит из минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе, увеличенного на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы.

Полученный после применения повышающих коэффициентов должностной оклад (ставка заработной платы) работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

#### Руководители структурных подразделений

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Руководитель структурного подразделения (начальник лагеря с дневным пребыванием детей)	4	1	12667	1,3

#### Педагогические работники

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. Уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Старший вожатый	3	1	10955	1,0
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	3	1	10955	1,0
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	3	2	10955	1,1
Воспитатель	3	3	10955	1,0
Педагог-психолог, методист	3	3	10955	1,2
Учитель; преподаватель-организатор ОБЗР, педагог-библиотекарь	3	4	10955	1,3
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			10955	1,3

#### Специалисты и служащие

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. Уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Секретарь руководителя, лаборант	2	1	8738	нет
Заведующий хозяйством	2	2	8738	1,1
Бухгалтер, программист, инженер-электроник, специалист по кадрам	3	1	10955	1,2
Специалист по охране труда			10955	1,2

#### Рабочие

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. Уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Подсобный рабочий	1	1	7646	нет
Уборщик служебных помещений	1	1	7646	нет
Дворник	1	1	7646	нет
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	1	7646	нет

2.7. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам производится на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области в размерах и в сроки индексации оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова в соответствии с трудовым законодательством. При индексации размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Для работников Лицея предусматривается установление стимулирующих выплат. Размеры и условия установления стимулирующих выплат приведены в разделе 3 настоящего Положения.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

### **3. Размеры выплат стимулирующего характера**

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников Лицея может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- 3.1.1. выплата за наличие первой квалификационной категории - 20% (от объема педагогической работы/учебной нагрузки);
- 3.1.2. выплата за наличие высшей квалификационной категории - 30% (от объема педагогической работы/учебной нагрузки);
- 3.1.3. выплата за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - от 50 до 100 %;
- 3.1.4. выплата за качество выполняемых работ;
- 3.1.5. выплаты за стаж работы в сфере образования;

- 3.1.6. выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3.1.7. премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 3.1.8. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора Лицея в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

Отдельные выплаты стимулирующего характера могут быть установлены к ставке заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы либо фактического объема учебной нагрузки.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разработанных в Лицее показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Конкретные размеры и(или) условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников Лицея к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

3.3.1. работникам за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» либо награжденным орденами и медалями - в размере 20% (от учебной нагрузки).

Выплата за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) выплата применяется по одному из оснований;

3.3.2. лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

- кандидата наук - в размере 10% (от объема педагогической работы/учебной нагрузки);
- доктора наук - в размере 20% (от объема педагогической работы/учебной нагрузки).

При присуждении ученой степени кандидата наук размер выплаты устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа директора Лицея.

При присуждении ученой степени доктора наук размер выплаты устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа директора Лицея.

3.4. Выплата за стаж работы в сфере образования (далее – выплата за стаж) осуществляется всем работникам, при этом учитывается как работа в организациях,

занимающихся образовательной деятельностью, так и работа в профильных подразделениях (управлениях, комитетах и т.д.).

Размеры выплаты и периоды стажа работы:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	3
от 2 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

В случае если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

Размер выплаты за стаж устанавливается в процентном отношении от ставки (должностного оклада) работника с учетом фактического выполненного объема работы в месяц по основной должности, но не более чем от ставки (должностного оклада) по основной должности. Для совместителей выплата за стаж устанавливается с учетом фактического выполненного объема работы в месяц, но не более чем от половины ставки (должностного оклада) по совместительству.

Расчет стажа для назначения ежемесячной выплаты осуществляется специалистом по кадрам по трудовым книжкам и другим документам, подтверждаемым стаж работы.

### 3.5. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы:

- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, современных информационных технологий – до 300%
- высокая эффективность исполнения должностных обязанностей – до 300%
- участие работников в реализации программы развития лица – до 300%
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности лица – до 300%
- создание благоприятного социально-психологического климата в классе (группе), коллективе – до 300%
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – до 300%
- достижение учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена – до 300%
- подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов – до 300%
- своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, плана финансово-хозяйственной деятельности лица, проекта бюджета лица – до 300%
- своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности – до 300%

- соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергосносителей – до 300%
- соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды – до 300%
- обеспечение сохранности документов, своевременная разработка номенклатуры дел – до 300%
- организация надлежащего содержания зданий, строений и прилегающей территории – до 300%

3.6. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 300%
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения – до 300%
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – до 300%
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – до 300%
- участие в инновационной деятельности – до 300%

3.7. Выплата премий работникам Лицея за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и срочными работами считаются работы, проводимые в случае:

- подготовки Лицея к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведение международных, российских, региональных, муниципальных, лицейских мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и срочные работы.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ составляет до 500%.

3.8. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам Лицея осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору Лицея окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

#### **4. Размеры выплат компенсационного характера**

4.1. Для работников Лицея устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплаты не должен превышать 150% от должностного оклада.

4.1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 300% от должностного оклада.

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 300% от должностного оклада.

4.1.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 300% от должностного оклада.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор Лицея обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные дни часы.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.1.9. Выплаты за особенности работы в образовательных организациях:



связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий).

4.1.10. Доплата за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

- выполнение функций классного руководителя - 20%;
- проверка письменных работ обучающихся (от учебной нагрузки):
  - учителям начальных классов - 15%;
  - учителям русского языка и литературы, математики - 20%;
  - остальным учителям - 10%;
- заведование учебными кабинетами - 10%;
- руководство организационными структурами системы управления качеством образования - до 100%.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора Лицея в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Педагогическим работникам отдельные выплаты компенсационного характера могут быть установлены к ставке заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы либо фактического объема учебной нагрузки.

4.4. Размеры и(или) условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

## **5. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников Лицея**

5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

- 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 Лицее;

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

5.3. 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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

## **6. Порядок расчета и определение размера выплат социального характера**

6.1. Для работников Лицея устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников Лицея в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами, за многолетний и добросовестный труд и прочее.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора Лицея в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

## **7. Определение фонда оплаты труда учреждения**

Фонд оплаты труда Лицея формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа - город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

## **8. Оплата труда за счет средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности**

8.1. Оплата за предоставляемые платные дополнительные образовательные услуги производится ежемесячно (ежеквартально).

8.2. Оплата труда за оказание платных дополнительных образовательных услуг может производиться как в абсолютном размере, так и в процентном выражении. Конкретные размеры и условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре с работником.

8.3. Работники, привлекаемые к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, получают заработную плату за фактически отработанное время. Ими могут быть сотрудники лицея, а также любые специалисты, способные оказать данную услугу. Начисление заработной платы осуществляется на основе табеля учета рабочего времени, трудового договора с работником и приказа директора.

## **9. Дополнительные выплаты работникам лицея**

9.1. Доплата молодым специалистам.

Молодым специалистам, работающим в лицее, производится ежемесячная денежная выплата в размере 2600 рублей. Данная выплата не зависит от ставки заработной платы и выплачивается одновременно с заработной платой. Ежемесячная денежная выплата молодым специалистам производится в порядке и на условиях, установленных Постановлением администрации Тамбовской области от 14.03.2018 №246 "О Порядке предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам"

9.2. Выплата единовременного денежного вознаграждения.

Данная выплата производится в порядке и на условиях, установленных Законом Тамбовской области от 26.12.2017 №196-З "О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников".

9.3. Выплата единовременных премий по условиям конкурса.

Выплата данной премии производится на основании условий и порядка, установленных организаторами конкурса. Размер премии устанавливается приказом директора лицея к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

9.4. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам лицея.

Педагогическим работникам лицея, являющимся классными руководителями, производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей в порядке и на условиях, установленных Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. №448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования"", Письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 №ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений», других нормативно-правовых актов, регулирующих данную выплату.

Данное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам за каждый класс независимо от количества учащихся в классе.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение 5000 рублей выплачивается за полностью отработанное в календарном месяце время.

Педагогическому работнику, временно замещающему по приказу директора лицея длительно отсутствующего (более 1 месяца) по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, вознаграждение за классное руководство выплачивается пропорционально времени замещения.

9.5. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Советнику директора лицея по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в порядке и на условиях, установленных постановлением Правительства Тамбовской области от 12.07.2024 №445 «Об установлении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями областных государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, областных государственных профессиональных образовательных организаций выплаты ежемесячного денежного вознаграждения».

Мнение профсоюза учтено (Протокол №8 от 27.09.2024)