

Утверждено  
приказом директора  
от 31.08.2022 № 461 –ОД  
(с изменениями, утв. приказами  
от 25.08.2023 №468-ОД,  
от 13.10.2023 №603-ОД)

**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 N 1097 "О Положении "Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова".

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

1.3. Система оплаты труда работников лица 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 лица.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, 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 лица, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников лица, 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 (МРОТ), установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы. Доплата до МРОТ производится по приказу директора лица.

Работникам лица, 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 (без учета стимулирующих выплат), 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 осуществляются в пределах установленного 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 лица являются:

- трудовой договор,
- приказы директора лица о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, повышающих коэффициентов, 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 лица**

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников лица устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников лица устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

- размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 6372 рублей;
- размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 7282 рубля;
- размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 9159 рубля;
- размер минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня – 10556 рублей;
- размер минимального оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 6372 рублей;
- размер минимального оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 7282 рубля;
- размер минимального оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников - 9129 рубля;
- размер минимального оклада по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений - 10556 рублей;
- размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы:
  - специалист по охране труда - 9129 рубля;

- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 9129 рубля;

2.2. Размеры должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора лица.

2.4. 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.

2.5. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

2.6. Для работников лица предусматривается установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающих коэффициентов: за квалификационную категорию, за почетное звание, за ученую степень, по занимаемой должности.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов приведены в разделе 3 настоящего Положения.

2.7. Для работников лица предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемые размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приведены в разделе 5 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора лица в пределах фонда оплаты труда.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Примерного положения.

2.9. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом директора лица к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

### **3. Размеры, периодичность выплаты повышающих коэффициентов, порядок их установления**

3.1. Для работников лица предусмотрено установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающих коэффициентов:

3.1.1. Лицей в пределах средств на оплату труда, выделенных лицей, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников, но не выше утвержденных размеров повышающих коэффициентов.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу (минимальному должностному окладу, ставке) по занимаемой должности, устанавливаются работникам лица в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы и составляют:

#### Руководители структурных подразделений

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Руководитель структурного подразделения (начальник лагеря)	4	1	10556	1,2

### Педагогические работники

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	3	1	9129	1,1
Воспитатель	3	3	9129	1,1
Старший вожатый	3	1	9129	1,2
Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	3	2	9129	1,25
Педагог-психолог, методист	3	3	9129	1,35
Учитель; преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь	3	4	9129	1,35
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			9129	1,35

### Специалисты и служащие

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Секретарь руководителя, техник- программист, лаборант	2	1	7282	нет
Заведующий хозяйством	2	2	7282	1,1
Бухгалтер, программист, инженер- электроник, специалист по кадрам	3	1	9129	1,2
Специалист по охране труда			9129	1,2

### Рабочие

Должность	ПКГ (уровень)	Квалиф. уровень	Базовая ставка	Коэффициент по должности
Подсобный рабочий	1	1	6372	нет

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад, ставка), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности персонала, образует оклад (должностной оклад, ставку).

Ставка заработной платы по должности «учитель» («педагог дополнительного образования») формируется путём умножения базовой минимальной ставки заработной платы по должности «учитель» («педагог дополнительного образования») на повышающий коэффициент по должности «учитель» («педагог дополнительного образования»).

Расчетная сумма минимального оклада (минимального должностного оклада, ставки), ставки заработной платы по должности «учитель» («педагог дополнительного образования») округляется до полных рублей. Округление производится в большую сторону в пользу работника.

3.1.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию в лицее устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,20 - при наличии первой квалификационной категории.

3.1.3. Работникам, которым присвоено почетное звание 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, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю лица либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя лица.

3.1.4. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю лица либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - в размере 0,10;
- доктор наук - в размере 0,20.

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

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

3.2. Выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.1.1.-3.1.4 настоящего Положения, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.3. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1.2.-3.1.4 настоящего Положения, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы.

3.4. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.1.2.-3.1.4 настоящего Положения, устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема учебной работы (учебной нагрузки) или фактического объема педагогической работы.

3.5. Размеры, период и условия выплат повышающих коэффициентов определяются приказом директора лица.

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

4.1. Для работников лица устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работнику при выполнении работ различной квалификации и (или) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты не должен превышать 150 процентов от должностного оклада.

4.1.2. 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 процентов от должностного оклада.

4.1.3. 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 процентов от должностного оклада.

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Руководителю в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

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 процентов от должностного оклада.

4.1.5. 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 учащихся (от учебной нагрузки):
  - учителям начальных классов - 15%;
  - учителям русского языка и литературы, математики - 20%;
  - учителям физики, астрономии, истории, обществознания, права, экономики, введения в естествознание, естествознания, экологии, биологии, географии, иностранного языка, искусства (ИЗО, музыки), ОБЖ, информатики, химии, технологии, основам религиозных культур и светской этики, черчения, учителям, ведущим познавательные и социальные проекты, - 10%;
- заведование учебными кабинетами – 10%;
- руководство организационными структурами системы управления качеством образования – до 100%

4.1.6. Доплата за работу в ночное время производится Руководителю в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Доплата работнику за работу в ночное время в размере 35 процентов 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 за сверхурочную работу Руководителю производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы работнику 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.

4.1.8. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день Руководителю производится в размере двойной ставки должностного оклада сверх оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за фактически отработанные в выходные или нерабочие праздничные дни часы.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику 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).

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора 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 законодательством Российской Федерации.

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

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

## **5. Размеры выплат стимулирующего характера**

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

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы;
- 4) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в лице показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

5.3. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы:

- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, современных информационных технологий;

- высокая эффективность исполнения должностных обязанностей.

Размер ежемесячной выплаты за эффективность и результативность деятельности работника составляет до 500%.

#### 5.4. Критерии оценки качества выполняемых работ:

- участие работников в реализации программы развития лица;
- активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности лица;
- создание благоприятного социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- достижение учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов;
- своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации, плана финансово-хозяйственной деятельности лица, проекта бюджета лица;
- своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- соблюдение установленных лимитов на потребление теплоэнергоснабжителей;
- соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежам во внебюджетные фонды;
- обеспечение сохранности документов, своевременная разработка номенклатуры дел;
- организация надлежащего содержания зданий, строений и прилегающей территории.

Размер выплаты за качество выполняемых работ составляет до 500% по каждому подпункту.

5.5. Надбавка за стаж работы в сфере образования (далее – надбавка 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 надбавки:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	0
от 3 до 10 лет	10
от 10 до 25 лет	15
от 25 и более	20

Приказом директора лица в начале учебного года определяется размер надбавки за стаж каждому работнику. Надбавка за стаж устанавливается на учебный год и корректировке в течение него не подлежит.

В случае если на начало учебного года работник находился в отпуске по уходу за ребенком, либо отсутствовал по другим причинам, когда за ним сохранялось место работы и в этот период у работника наступило право на назначение (изменение) надбавки за стаж, назначение и выплата надбавки в новом размере производится после выхода работника на работу на основании приказа директора.

Вновь принятым работникам надбавка за стаж устанавливается (при наличии основания) приказом директора с даты приема на работу.

Размер надбавки 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 внешних совместителей надбавка 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 надбавки осуществляется специалистом по кадрам по трудовым книжкам и другим документам, подтверждаемым стаж работы.

5.6. 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%

5.7. Выплата премий работникам лица за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

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

- подготовки лица 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 ответственные работы.

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

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам лица осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору лица окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, компенсационных выплат.

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

6.1. Для работников учреждений 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 с абзацем первым статьи 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 коллективным договором, соглашением, приказом директора в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение профсоюзного комитета лицея.

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

7.1. Почасовая оплата труда учителей 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.

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

7.3. 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.4. 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.

## **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 зарплаты осуществляется на основе табеля учета рабочего времени, трудового договора с работником и приказа директора.

### **9. Определение фонда оплаты труда лицея**

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.

### **10. Дополнительные выплаты работникам лицея**

#### **10.1. 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"

#### **10.2. Выплата единовременного денежного вознаграждения.**

Данная выплата производится в порядке и на условиях, установленных Законом Тамбовской области от 26.12.2017 N 196-З "О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников".

#### **10.3. 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.

10.4. 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.

Мнение профсоюза учтено (Протоколы №9 от 29.08.2022, №5 от 23.06.2026, №7 от 13.10.2023)