

Согласовано
председатель профсоюзной
им. организации Лицея №95
г. Сочи им. К. Э. Циолковского

Утверждаю
Директор Лицея № 95 г. Сочи
К. Э. Циолковского

Ф.А.Тлиф

_____ И.В.Корохова
« 18июля » 2023 г.

«18» июля 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 95 ГОРОДА СОЧИ ИМЕНИ К. Э. ЦИОЛКОВСКОГО**

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицей № 95 города Сочи имени к. Э. Циолковского (далее – лицей, Учреждение) разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ✓ Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- ✓ Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с изменениями на 01 июня 2022 года;
- ✓ Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования"
- ✓ Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей. (в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175)
- ✓ приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 (ред. от 11.12.2020) Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- ✓ приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755; приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234;
- ✓ постановлением Главы муниципального образования город Краснодар 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

- ✓ приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 05.03.2011 г. № 767/1 «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году»;
- ✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 24.01.2020 № 35 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- ✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 12.07.2021 № 408 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- ✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 г. № 582 «О ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее представления»;
- ✓ постановлением Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- ✓ постановлением администрации города Сочи от 14.06.2011 г. № 1113 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- ✓ постановлением Главы города Сочи от 20.09.2013 года № 2174 «О внесении изменений в Постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- ✓ постановление администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1972 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»
- ✓ постановлением администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1973 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
- ✓ постановлением администрации города Сочи от 17.02.2020 года № 166 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».
- ✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22.01.2021 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»
- ✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 3145 от 22.12.2021 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»
- ✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 6 июня 2022 года № 1657 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

РАЗДЕЛ I

Распределение фонда оплаты труда Учреждения

1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из:

- фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс
- фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки).

2. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

3.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя устанавливается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Доля расходов на установление стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Учреждения и с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Доля расходов на установление выплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета.

4. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из:

- базовой части;
- стимулирующей части;
- выплат компенсационного характера.

4.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Управляющим советом и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОУ по видам экономической деятельности "Образование" не может превышать 40%.

5. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

РАЗДЕЛ II

Порядок исчисления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников

1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, за исключением категорий работников, оплата труда которых производится согласно разделу IV настоящего положения.

2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников"	8068

3. В таком же порядке исчисляется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы:

- педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3. Установленные педагогическим работникам при тарификации оклад (должностной оклад), ставка заработной платы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы не производится.

6. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

7. Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

РАЗДЕЛ III

Расчёт заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения

1. Заработная плата руководителя, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, устанавливается отраслевым органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им Учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Должностной оклад руководителя увеличивается в сроки и пропорционально размеру повышения окладов (должностных окладов) ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников, основного персонала Учреждения. При увеличении должностного оклада руководителя его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение.

4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения.

Должностные оклады руководителя Учреждения, заместителей директора подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

РАЗДЕЛ IV

Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

1. Базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учётом повышающих коэффициентов.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
	<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>	
	1 квалификационный уровень: делопроизводитель; секретарь-машинистка; секретарь	0,00
	<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>	
	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований)	0,00
	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	0,04
	<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>	
Действие изменений, внесенных в п. 3.1 Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2022.		
1	1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер, специалист в сфере закупок;	0,00
(в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175)		
	<i>Должности руководителей структурных подразделений</i>	
	1 квалификационный уровень: заведующий кабинетом	0,00
	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,05
	<i>Должности педагогических работников</i>	
	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор	0,08
Действие изменений, внесенных в п. 9.3 Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175,		

распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2022.

3 квалификационный уровень: педагог-психолог

0,09

(в ред. [Постановления](#) администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175)

4 квалификационный уровень: учитель; педагог-библиотекарь

0,10

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

2. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5360
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5453
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5544
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5637
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5731
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5913
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6100
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6284

РАЗДЕЛ V

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за сверхурочную работу;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время.

2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере до 12% от ставки заработной платы – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы:

№ п/п	Критерии	Размер выплат
1	За работу в классах (группах), в которые зачислены обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, проходящие обучение по адаптированной образовательной программе	до 20 %
2	За индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20 %
3	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20 %
4	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, осуществляющим углубленную подготовку по определённому направлению	15 %

При выполнении объема работ менее нормы рабочего времени, расчет выплаты производится пропорционально рабочей (учебной) нагрузке и (или) отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству, путем совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников расчет выплат производится пропорционально отработанному времени по совместительству, при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника.

9. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья или инвалидность в размере 20 % от оклада

10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

РАЗДЕЛ VI

Гарантии по оплате труда

1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

2. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755; приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234; педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

3. Выплаты стимулирующего характера, премии, осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием сотрудника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т. ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

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

6. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера труда.

8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

9. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

10. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту или сберегательную книжку).

11. Расчетные листы бухгалтерия Учреждения выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о

составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

12. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и муниципальными нормативно-правовыми актами города Сочи.

13. Форма расчетного листа:

Расчетный листок

Сотрудник:		Подразделение:	
Табельный номер:		Должность:	
Система оплаты:		Оклад:	
Стандартные вычеты за месяц:			
Облагаемая база по ставке 13 % :			
Вид	Дни	Часы	Период
1. Начислено			
Всего начислено			
Долг за предприятием на начало месяца		Долг за предприятием на конец месяца	

13.1. Виды начислений применяемые в расчетном листе:

Библиотечный фонд и фонд учебной литературы

Губернаторская выплата

Доплата до МРОТ

Доплата за временной замещение должности

Доплата за выслугу

Доплата за звание

Доплата за категорию

Доплата за совмещение должности

Доплата за совмещение профессий

Доплата за специфику

Доплата за увеличение объема выполняемых работ

Доплата молодому специалисту

Доплата персональная

За ведение спортивно массовой работы

За работу не входящую в круг должностных обязанностей

За высокую координацию работы учителей

За дистанционное обучение

За интенсивность и переуплотненный режим работы

За исполнительскую дисциплину в введении школьной документации

За использование информационных и коммуникационных технологий

За качественное ведение документации

За качественное и своевременное оформление документов по поставкам оборудования

За качественное и своевременное предоставление отчетности

За качество и оперативность работы

За качественную уборку помещений

За модернизацию

За напряженную и творческую работу

За обеспечение требований пожарной безопасности

За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

За организацию познавательного досуга учащихся

За организацию горячего питания

За организацию работы школьного сайта

За патриотическое и нравственное воспитание учащихся

За подготовку и анализ ВПР

За подготовку и проведение внеклассных мероприятий

За подготовку лабораторных занятий

За подготовку олимпиад, конкурсов и т.д.

За работу по воинскому учет учащихся

За расширенный объем работы

За сложность и напряженность в работе

За творческую и напряженную работу

За участие в методической работе

За участие в текущем ремонте
Замещение часы
Инструктор по охране прав детства
Классное руководство
Компенсация отпуска
Курсы
Курсы ФГОС
Материальная помощь
Оклад
Оплата б.листа
Оплата ЕГЭ, ОГЭ
Заслуженный учитель
Подготовка протоколов ПС
Пособие до 1,5 лет
Почетный работник
Председатель ПК
Проверка тетрадей
Профилактика наркомании
Руководство МС
Руководство МО

РАЗДЕЛ VII

Материальная помощь

1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.
2. Материальная помощь работнику общеобразовательного учреждения может оказываться в случае торжественного события в личной жизни или общественной деятельности работника (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, тяжелая травма, смерть близкого человека и др.) в личной жизни работника.
3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

РАЗДЕЛ VIII

Штатное расписание

1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.
2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.
3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.
4. В штатном расписании указывается должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.
5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу с 01.09.2023г.

Согласовано
председатель профсоюзной
им. организации Лицея №95
г. Сочи им. К. Э. Циолковского
_____ И.В.Корохова
« 18 июля » 2023 г.

Утверждаю
Директор Лицея № 95 г. Сочи
К. Э. Циолковского
_____ Ф.А.Тлиф

«18» июля 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 95 ГОРОДА СОЧИ
ИМЕНИ К. Э. ЦИОЛКОВСКОГО

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения Лицей № 95 города Сочи им. К.Э. Циолковского (далее – школа, Учреждение) разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- ✓ Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- ✓ Федеральным законом от 27.12.2019 № 463-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с изменениями на 01 июня 2022 года;
- ✓ Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года N 1911-КЗ "О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования"
- ✓ Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей. (в ред. Постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 14.12.2022 N 4175)
- ✓ приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 (ред. от 11.12.2020) Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- ✓ приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; с изменениями, внесенными: приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 года № 755; приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 года № 234;
- ✓ постановлением Главы муниципального образования город Краснодар 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников»;

- ✓ приказа департамента образования и науки Краснодарского края от 05.03.2011 г. № 767/1 «О введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края в 2011 году»;
- ✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 24.01.2020 № 35 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- ✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 12.07.2021 № 408 «О внесении изменений в постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- ✓ постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 19.08.2022 г. № 582 «О ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее представления»;
- ✓ постановлением Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- ✓ постановлением администрации города Сочи от 14.06.2011 г. № 1113 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- ✓ постановлением Главы города Сочи от 20.09.2013 года № 2174 «О внесении изменений в Постановление Главы города Сочи от 23.12.2008 № 1280 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений города Сочи»;
- ✓ постановление администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1972 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»
- ✓ постановлением администрации города Сочи от 16.11.2017 года № 1973 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
- ✓ постановлением администрации города Сочи от 17.02.2020 года № 166 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города-курорта Сочи, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».
- ✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 50 от 22.01.2021 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»
- ✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края № 3145 от 22.12.2021 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»
- ✓ постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 6 июня 2022 года № 1657 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

- ✓ Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022 – 2024 годы от 10.01.2022 года № 1.

2. Выплаты стимулирующего характера работников Лицея № 95 предусматривают

установление работникам повышающих коэффициентов к окладу: повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию; персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,1 - при наличии первой квалификационной категории;

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0 включительно.

3. Стимулирующие выплаты работникам Лицея № 95 предусматривают установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Лицея № 95 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Лицея № 95, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений Лицея № 95, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора Лицея № 95; остальных работников, занятых в структурных подразделениях Лицея № 95 – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Лицея № 95 :

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей .

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер указанной надбавки неограничен. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Повышающий коэффициент за звания «Заслуженный Учитель РФ», «Заслуженный Учитель Кубани»; знаков «Почетный работник общего образования РФ», «Почетная грамота министерства образования и науки РФ» - 0,075

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3. Молодой педагог (специалист):

3.3.1. В целях привлечения педагогических работников в систему образования Краснодарского края, являющихся выпускниками образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 30 лет (включительно), трудоустроившиеся по основному месту работы в течение года, со дня окончания образовательной организации, по специальности в соответствии с полученной квалификацией в муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную как на территории Краснодарского края так и на территории всей Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата молодому педагогу в размере – 3000,00 рублей; молодому педагогу получившему диплом с отличием – 8000,00 рублей. Данная выплата осуществляется в течение трех лет со дня трудоустройства молодого педагога.

3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы педагогическим работникам осуществляющим учебный процесс за стаж педагогической работы (от учебной нагрузки), педагогическому персоналу не осуществляющему учебный процесс, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (от должностного оклада) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

- от 1 года до 5 лет - 5%;
- от 5 лет до 10 лет - 10%;
- от 10 лет и более - 15 %.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

За работу с молодыми специалистами (наставничество) при наличии положительной динамики в работе молодого специалиста	до 1000 рублей
За создание общего информационного пространства по предметам	2000,00 рублей
За персональное сопровождение и подготовку обучающихся 9 классов к ОГЭ	от 500,00 до 1500,00 рублей
За персональное сопровождение и подготовку обучающихся 11 классов к ЕГЭ	от 500,00 до 1500,00 рублей
За обслуживание и работу со школьным сайтом и «Навигатором» по дополнительному образованию	2000,00 рублей
За ведение личных дел учащихся	3000,00 рублей
За подготовку и проведение аттестации педагогических работников	2000,00 рублей
За ведение работы по организации горячего питания учащихся и педагогических работников, непосредственная работа с классными руководителями и родителями обучающихся по вопросу родительской платы, работа в бракеражной комиссии, контроль за выходом горячих блюд	3000,00 рублей
Руководство методическими объединениями	1000,00 рублей

Заведование учебными кабинетами	до 1500,00 рублей
За активизацию работы по пропаганде здорового и безопасного образа жизни, антинаркотическое просвещение (учителям физической культуры, заместителю директора по ВР, педагогам – психологам).	2000,00 рублей
За организацию и проведение работы по защите социально-экономических интересов и прав работников лица	800,00 рублей
Оплата за охрану прав детства	2000,00 рублей
За подготовку и проведения лабораторных и практических работ учителям физики, химии и биологии	от 1000,00 рублей до 3000,00 рублей
Подготовка протоколов педсовета	1000,00 рублей
За выполнение обязанностей муниципального тьютера	600,00 рублей
За курирование методической работы	2 000,00 рублей
За соблюдение санитарно-гигиенического режима в спорткомплексе	1000,00 рублей
За охрану труда и технику безопасности ответственному лицу	5000,00 рублей
За работу с библиотечным фондом учебников	6000,00 рублей
За работу по воинскому учету учащихся и проведение внешкольных мероприятий по начальной военной подготовке	2000,00 рублей
Ответственному за осуществление закупок (контрактному управляющему)	до 10 000,00 рублей (включительно)
Ответственному за работу службы медиации	1 000,00 рублей

Доплата производится независимо от объема учебной нагрузки и (или) отработанного времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать указанную сумму.

- **Классное руководство:**

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за исполнение обязанностей классного руководителя в Лицея № 95 имеют педагогические работники, которые выполняют функции классного руководителя.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора Лицея № 95.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Лицея № 95, устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц за один класс- комплект.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующее ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в каждом классе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения устанавливается педагогическому работнику в классе (классах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей ежемесячно из средств Федерального бюджета устанавливается педагогическим работникам лицея, выполняющим функции классного руководителя, 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 в размере 5 000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе – комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

- За внедрение новых педагогических, информационных и профориентационных технологий, направленных на создание условий для формирования культуры профессионального самоопределения, интеграции образовательного процесса с практикой профессионального самоопределения старшеклассников и повышение эффективности взаимодействия

образовательных организаций с социальными партнерами по формированию личности с устойчивой жизненной позицией по отношению к выбору профессии – 5000,00 рублей ежемесячно;

3.5. Порядок установления стимулирующих доплат за виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности:

- *стимулирующая доплата является постоянной выплатой и может устанавливаться в процентном отношении к базовой части ФОТ (аудиторная деятельность) или в четко установленной денежной сумме за месяц;
- * конкретный размер стимулирующих доплат учителю определяется директором и фиксируется в приказе с установлением срока установления доплат;
- * перечень стимулирующих доплат может измениться с изменением внешних условий и задач, стоящих перед школой, а также в соответствии с решением трудового коллектива, одновременно могут устанавливаться несколько видов доплат.

К неаудиторной деятельности учителя относится :

- Проверка письменных работ:
 - в 8 – 11 классах по математике - 15%
 - в 8 - 11 классах по русскому языку и литературе - 20%
 - в 8 – 11 классах по иностранному языку - 10%
 - в 8 – 11 классах по предметам , предусматривающих наличие обязательных письменных классных практических и лабораторных работ обучающихся (химия, биология, физика, география) – 10 %

Проверка тетрадей оплачивается от установленной учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера, определенные в процентном выражении, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

- Ежегодная денежная выплата к началу учебного года предоставляется педагогическим работникам лицея на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года, по основному месту работы, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.
- При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени. Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам МОБУ Лицей № 95 г. Сочи им. К.Э. Циолковского., находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом директора лицея.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

Ежегодная выплата осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежегодная выплата педагогическим работникам лицея производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

Указанная выплата действует по 31 декабря 2024 года, на основании постановления Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 19.08.2022 № 582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении порядка ее предоставления»

4. Стимулирующая выплата, педагогическим работникам, за выполнение показателей эффективности деятельности.

4.1. Выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам учебного года по результатам предоставленных участниками образовательного процесса мониторинговых карт с подтверждающими документами в срок **не позднее 20 числа декабря**.

4.2. В конце каждого текущего периода подсчитывается сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов).

Результаты самооценки педагогических работников могут быть обоснованно скорректированы экспертной комиссией по отдельным или по всем показателям и заносится в оценочный лист педагогического работника.

Форма оценочного листа педагогических и других работников лицея утверждается директором с согласия педагогического коллектива лицея.

Каждый работник лицея должен быть ознакомлен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе.

При согласии с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе работник ставит в оценочном листе свою подпись.

Оценка эффективности работы всех работников лицея осуществляется экспертной комиссией в баллах в соответствии с показателями эффективности работы, представленными в таблице. Работа экспертной комиссии завершается составлением итогового оценочного листа результативности работы всех работников лицея (форма утверждается директором лицея), в который вносится итоговое количество баллов по каждому работнику лицея. Итоговый оценочный лист результативности работы работников лицея представляется экспертной комиссией директору лицея для издания приказа.

Если работник не согласен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, то с момента представления оценочного листа экспертной комиссией работнику последний в течение 5 дней вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Апелляции работников лицея к экспертной комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников подается Управляющему совету лицея.

В случае не предоставления соответствующих документов комиссии в указанные сроки по неуважительной причине (командировка, больничный лист) в дополнительные сроки документы не рассматриваются, комиссия не собирается, апелляция не рассматривается.

Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов анкетирования обучающихся, результатов самооценки педагогического работника;
- технические ошибки, допущенные комиссией при оценке портфолио и результатов инновационной (экспериментальной) деятельности, инновационной печатной или электронной продукции педагогического работника.

Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

В случае несогласия работника лицея с обоснованным ответом комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к Управляющему совету лицея, обосновав свою точку зрения на его заседании.

Управляющий совет может инициировать дополнительное расследование в отношении оценки профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

Управляющий совет может внести изменения в итоговый оценочный лист результативности работы работников лицея в следующих случаях:

- а) установив премирование работников лицея по дополнительным критериям (показателям), связанным с результатами работы с добавлением дополнительных баллов;
- б) установив премирование работников лицея за ярко выраженные проявления профессионализма, высокие результаты работы на основании обоснованного решения других органов самоуправления лицея (Родительского комитета, Педагогического совета);

в) признав доводы работника лицея, подавшего апелляцию в Управляющий совет обоснованными.

4.3 Размер стимулирующей части ФОТ, текущего года делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Размер стимулирующих выплат учителям лицея осуществляется по формуле:

$S1 = A1 \times D1$, где:

S1 – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику лицея;

A1 – цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда учителя (ФОТ ст. пр.);

D1, – итоговое количество баллов, отражённое в итоговом оценочном листе результативности работы учителей лицея.

Положение вступает в силу с 01.09.2023г.