

В части распределения стимулирующей части фонда оплаты труда согласовано с первичной профсоюзной организацией МАОУ «Лицей» протокол № 4 от 30.12.2021г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАОУ «Лицей»
от 30.12.2021г. № 276

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей»

г.Тобольск, 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты и стимулирования труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей» (далее Лицей) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, настоящим положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Тобольска и принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

1.3. Положение вступает в силу после его утверждения директором, а в части премирования согласуется с первичной профсоюзной организацией Лицея.

1.4. Основные понятия, используемые в данном Положении.

Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – это минимальный оклад (должностной оклад) ставка заработной платы работника Лицея, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику (разово, ежемесячно, либо по итогам работы за год) в качестве поощрения за достижения в работе.

Доплата – денежная сумма, выплачиваемая работнику за совмещение должностей и профессий, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: расширение зон обслуживания или увеличение объемов работ; работу в неблагоприятных условиях труда; интенсивность труда; работу по графику с разделением дня на части, работу в ночное время.

Надбавка – денежная сумма, выплачиваемая работнику к должностному окладу ежемесячно за профессиональное мастерство и высокие личные деловые качества, за обеспечение высокого качества выполняемой работы, за напряженность труда, за выполнение особо важной работы; за классность; за ученую степень; за звание по профессии.

Материальная помощь – компенсационная единовременная денежная выплата работнику в случае бракосочетания, юбилея, стечения неблагоприятных обстоятельств для

работника в быту, семье, обстоятельств, оказавших неблагоприятное воздействие на состояние здоровья.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема субсидий на текущий финансовый год, доведенного до Лицея исходя из:

а) регионального подушевого норматива финансового обеспечения расходов на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – расходы на государственный стандарт общего образования);

б) поправочного коэффициента к региональному подушевому нормативу, установленного для Лицея;

в) количества учащихся в Лицее.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Лицея (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования труда).

2.2. Фонд оплаты труда Лицея рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times Д \times Н$, где:

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда Лицея;

N - региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования;

K - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для Лицея;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных Лицею расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая Лицеем самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Тюменской области;

Н - количество учащихся в Лицее.

2.3. Формирование и распределение фонда оплаты труда Лицея в пределах объема субсидий на текущий финансовый год, доведенных до Лицея в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям, осуществляется директором Лицея самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами Лицея.

Фонд оплаты труда Лицея в пределах объема субсидий на текущий финансовый год, доведенных до Лицея в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям, формируется для оплаты труда работников Лицея, задействованных в процессе оказания данной услуги.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда Лицея из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется директором Лицея самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами Лицея.

Фонд оплаты труда Лицея из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда директора, главного бухгалтера и работников, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Лицея состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц.).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70 % фонда оплаты труда, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30 % фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц.) определяется исходя из установленного размера выплат и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц), осуществляются следующие выплаты:

-ежемесячные доплаты работникам Лицея, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц;

-единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей.

-ежемесячные доплаты за выполнение функций руководителей городских предметных методических объединений:

а) русский язык, математика – 2000 рублей;

б) другие предметы – 1500 рублей.

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда Лицея дополнительно учитываются расходы на начисления к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Лицея (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

б) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагоги дополнительного образования и др.);

в) административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер);

г) учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, специалист по кадрам, делопроизводитель, заведующий хозяйством и др.);

д) младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.).

3.7. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.8. Размеры должностных окладов работников Лицея, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением и иными локальными правовыми актами Лицея в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

В случае изменения фонда оплаты труда Лицея и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Лицее с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Лицеем с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах его плана финансово-хозяйственной деятельности.

3.10. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в декабре текущего года направляется директором Лицея на осуществление стимулирующих выплат работникам Лицея в соответствии с разделом 8,9 настоящего Положения (годовой итоговой премии).

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 65% доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 35% доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2.Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3.Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4.Стоимость бюджетной образовательной услуги в Лицее (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} \times 34$$

Стп = -----, где:

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a₁ - количество учащихся в первых классах;

a₂ - количество учащихся во вторых классах;

a₃ - количество учащихся в третьих классах;

...

a₁₁ - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v₁ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v₂ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v₃ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v₁₁ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5.Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется Лицеем самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

4.6.Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами Лицея (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

Доплата за заведование кабинетом выплачивается в размере до 500 рублей.

Доплата за классное руководство выплачивается в размере:

-100 рублей за одного учащегося в месяц за выполнение функций классного руководителя, но не менее 1000 рублей.

Доплата за выполнение функций руководителей школьных цикловых или предметных методических объединений (кафедр):

-русский язык, математика – в размере 1500 рублей;

-прочие – в размере 1000 рублей.

4.7.Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

4.8.Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

а) $K = 1,20$ (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык);

б) $K = 1,15$ (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);

в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);

г) $K = 1,05$ (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

д) $K = 1,0$ (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы, музыка, социально-бытовая ориентировка и др.).

4.9.Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15,

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию - 1,05.

4.10.Повышающие коэффициенты с учетом особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П) устанавливаются в размере:

а)за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения – 1,05;

б)за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы – определяемый следующим образом:

$$П = (Н1/Н2) \times С1, \text{ где}$$

Н1 - средняя наполняемость классов по образовательной организации,

Н2 - количество учеников в подгруппе,

С1 - понижающий коэффициент (определяемый Лицеом = 0,75);

в)за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов – определяются следующим образом

$$П = (Н1/Н2) \times С2, \text{ где}$$

Н1 - средняя наполняемость классов по образовательной организации,

Н2 - количество учащихся в подгруппе,

С1 - понижающий коэффициент, но не более 0,70 (определяемый Лицеом = 0,70);

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1.Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2.Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе;

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

П - повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения.

5.3.В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + Нn \times Тn \times Кn) \times А \times П + Д, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по нескольким предметам;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

N_1, N_2, N_n – количество учащихся по предметам в классе;
 T_1, T_2, T_n – количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);
 K_1, K_2, K_n – повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предметов;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

П - повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения;

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П, \text{ где}$$

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов.

5.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

П - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы.

При проведении занятий по иностранному языку в 2-11 классах, информатике допускается деление класса на две группы при наполняемости 25 и более человек. А также при наличии необходимых условий возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью при проведении занятий технологии.

5.6. Средняя наполняемость по Лицею (параллели) определяется Лицеом самостоятельно (количество учащихся в Лицею делится на количество класс-комплектов и устанавливается ежегодно приказом директора).

5.7. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно

осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;

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

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

периодические кратковременные дежурства в Лицее в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

5.8. Должностные оклады работников устанавливаются в штатном расписании Лицея, в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Лицея.

5.9. Размер должностных окладов работников определяется с учетом установленной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для каждой категории работников продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц.

6. Оплата труда директора Лицея

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утвержденным приказом Департамента по образованию Администрации города Тобольска.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательной организации, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

6.2. Система оплаты труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) единовременные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда.

6.2. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, а также с учетом дополнительного коэффициента по следующей формуле:

$$Д_{Op} = Д_{Ocp} \times K, \text{ где:}$$

$Д_{Op}$ - должностной оклад руководителя образовательной организации;

Д_{Оср} - средняя величина должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя, установленной для образовательной организации.

6.3. Коэффициенты по группе оплаты труда устанавливаются в следующих размерах:

1 группа – коэффициент 2,84;

2 группа – коэффициент 2,36;

3 группа – коэффициент 1,89;

4 группа – коэффициент 1,42.

6.4. Определение группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательной организации в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утверждаемым Департаментом по образованию Администрации города Тобольска.

6.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения, вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

6.6. Исходя из численности обучающихся в образовательной организации присваивается основная группа по оплате труда руководителя:

- до 900 обучающихся – 4 группа по оплате труда.

- от 901 до 1500 обучающихся – 3 группа по оплате труда.

- от 1501 до 2300 обучающихся – 2 группа по оплате труда.

- от 2301 обучающегося – 1 группа по оплате труда.

6.7. Коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций, может увеличиться при наличии следующих дополнительных объемных показателей:

6.7.1. Организация питания образовательной организацией самостоятельно – 1 балл.

6.7.2. Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе детей-инвалидов, инвалидов, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам – 5 баллов.

6.7.3. Наличие подвоза обучающихся на занятия – 1 балла.

6.7.4. Наличие структурных подразделений, отделений – 1 балл за каждое отделение, структурное подразделение.

6.7.5. Осуществление образовательного процесса в зданиях расположенных на отдаленных микроучастках - 1 балла.

6.7.6. Научная обоснованность и плановый характер развития и функционирования общеобразовательной организации – 2 балла:

- реализация инновационных проектов и программ;

- выполнение функций стажировочной или пилотной площадки;

- выполнение функций ресурсного центра.

6.7.7. Организация образовательного процесса осужденных в исправительной колонии в УКП при УФСИН – 2 балла.

6.7.8. Организация работы опорного (базового) кабинета профилактики злоупотребления психоактивными веществами – 1 балл.

6.7.9. Наличие классов в общеобразовательной организации, обучение, в которой осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным программам – 1 балл.

6.7.10. Наличие классов в общеобразовательной организации, образовательная деятельность, в которой осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с умственной отсталостью, со сложными дефектами – 3 балла.

6.7.11. результативность, участие во всероссийской олимпиаде школьников от муниципального уровня – 1 балл.

6.7.12. Победители, призеры регионального этапа олимпиады за 1 обучающегося:

- победители – 2 балла;

- призеры – 1 балл.

6.7.13. Победители, призеры этапа олимпиады по России – 2 балла.

6.7.14. Углубленное обучение – 2 балла.

6.7.15. Победители, призеры конкурса «Учитель года», «Воспитатель года»:

- победители – 2 балла за человека;

- призеры – 1 балл за человека.

6.7.16. Развитие профильного образования и углубленного изучения отдельных предметов через взаимодействие с предприятиями и образовательными организациями, реализующими программы профессионального образования – 1 балл.

6.8. Изменение коэффициента К за дополнительное количество баллов по показателям, предусмотренным п.6.7. настоящего Положения, производится в следующем порядке:

6.8.1. От 17 баллов – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций, увеличивается на 0,75 расчетных единиц.

6.8.2. От 11 до 16 баллов – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций, увеличивается на 0,65 расчетных единиц.

6.8.3. До 10 баллов – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций, увеличивается на 0,55 расчетных единиц.

6.9. Отнесение образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей осуществляется на основании приказа Департамента по образованию Администрации города Тобольска.

6.10. Размер окладов руководителей образовательных организаций может пересматриваться в зависимости от изменения объемных показателей и средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на начало учебного года.

6.11. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение.

6.12. Порядок осуществления выплат компенсационного характера

6.12.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением.

6.12.2.Руководителю образовательного учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;
- б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;
- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей;
- г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

6.13.Порядок осуществления стимулирующих и единовременных выплат

6.13.1.Осуществление стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций производится на основании Положений, утверждаемых приказом Департамента по образованию Администрации города Тобольска.

6.13.2.Руководителю образовательного учреждения согласно приказу Департамента по образованию Администрации города Тобольска в пределах фонда оплаты труда могут производиться единовременные выплаты:

- а) в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) – в размере до 10 000 рублей при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- б) в связи с продолжительной болезнью – до 15 000 рублей при предъявлении копии медицинского заключения;
- в) в связи с юбилейными датами по случаю 55-летия и 60-летия со дня рождения – в размере 5 000 рублей.

Единовременные выплаты, указанные в подпунктах **а**, **б** производятся на основании заявления руководителя образовательной организации.

7. Формирование оплаты труда отдельных категорий работников Лицея.

7.1.Штатное расписание состоит из 4-х частей:

- административно-управленческий персонал
- педагогический персонал
- учебно-вспомогательный персонал
- обслуживающий персонал

7.2.Оплата труда Административно-управленческий персонала

7.2.1.Оплата труда заместителей директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе включает:

- Оклад:
 - заместителя директора по учебно-воспитательной работе в размере 90 % от должностного оклада директора;
 - заместителя директора по воспитательной работе в размере 75 % от должностного оклада директора;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;

- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением);
- доплату за педагогическую деятельность, согласно тарификации (при ведении часов по предметам)

7.2.2. Оплата труда заведующего хозяйством, специалиста по охране труда, системного администратора информационно-коммуникационных систем включает:

- оклад согласно штатному расписанию;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты.

7.2.3. Оплата труда главного бухгалтера включает:

- оклад в размере 90 % от должностного оклада директора;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением).

7.3. Оплата труда педагогического персонала включает:

- должностной оклад в размере не менее фактического уровня за предыдущий год;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- ежемесячные выплаты работникам, имеющим ученую степень и государственные награды:

-за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

-за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

-за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник ...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный работник ...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

-за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц;

- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные локальными правовыми актами Лицея (доплата за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса);
- доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением).

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. В течение года с изменением количества учащихся тарификация не пересчитывается.

7.4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала (специалиста по кадрам, бухгалтера) включает:

- оклад согласно штатному расписанию;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением).

7.5. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (гардеробщика, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика производственных и служебных помещений) включает:

- оклад согласно штатному расписанию;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты;
- доплату за вредные условия труда до 12 % от оклада (на основании аттестации рабочего места);
- доплату (сторожу) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35% часовой ставки (оклада) в соответствии с Коллективным договором;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением).

7.6. При повышении оплаты труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда работникам по штатному расписанию может повышаться в меньшем размере.

7.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета

повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

7.8.Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Лицее наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника при расширении зоны обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, за исполнение обязанностей главного бухгалтера определяется, как разница в окладах.

7.9.При сверхурочной работе оплата производится за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.10.Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

-работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.11.При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.12.При направлении сотрудника в командировку за ним сохраняется средний заработок. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Лицее.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того Работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

7.13.Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения директора.

Размеры расходов, связанных с командировкой, определяются Положением «О командировках работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей»» и Коллективным договором. При отсутствии подтверждающих документов – командировочные расходы и расходы за проживание не оплачиваются.

Расходы на проезд к месту командировки и обратно возмещаются в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, автомобильным транспортом, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями, а также провоз багажа. В случае утери документов, подтверждающих произведенные работником расходы по проезду, директор Лицея имеет право разрешить оплату расходов по минимальной стоимости:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- автомобильным транспортом - в автобусе общего типа;
- авиатранспортом - согласно справке о стоимости перелета, выданной авиакомпанией.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

8.1.Стимулирующая часть фонда оплаты труда Лицея (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Лицея:

а)поощрительных выплат по результатам труда (премий). В Лицее предусматривается ежемесячное премирование по результатам труда, может осуществляться разовое премирование – к праздничным, юбилейным датам, к профессиональным праздникам; за особые успехи, достижения, выполнение особо значимых для Лицея задач; годовая премия.

б)выплат материальной помощи - в размере до 4000 рублей, установленных Коллективным договором.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

8.2.Поощрительные выплаты по результатам труда (за исключением поощрительных выплат директору) распределяются Управляющим советом Лицея (далее Совет) по представлению директора, главного бухгалтера, заместителей.

Решение Совета по данному вопросу принимается большинством в две трети голосов от числа представителей родителей (законных представителей) учащихся в составе Совета, определенного уставом Лицея.

Директор представляет к премированию: заместителей директора по УВР, ВР, заведующего хозяйством, специалиста по кадрам, главного бухгалтера.

Главный бухгалтер представляет к премированию работников бухгалтерии.

Заведующий хозяйством представляет к премированию младший обслуживающий персонал.

Заместители директора по УВР И ВР представляют к премированию педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал.

В своей работе Управляющий совет Лицея руководствуется настоящим Положением.

8.3.Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Лицея определяются в разделе 9 настоящего Положения.

8.4.Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Лицея являются:

- а) качество обучения;

- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

8.5. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат (премий) при разработке показателей эффективности труда для административно – управленческого, учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала является обеспечение качественных условий деятельности Лицея.

8.6. Разовое премирование осуществляется на основании приказа директора.

Размер разового премирования к праздничным, юбилейным датам и профессиональным праздникам определяется директором и зависит от имеющихся финансовых средств.

Размер разового премирования за особые успехи, достижения, выполнение особо важного и трудного задания определяется директором в соответствии с критериями, указанными в разделе 9 Распределение стимулирующих выплат по результатам труда (премий).

9. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда (премий)

9.1. Премирование работников производится в целях стимулирования работников к качественному результату труда и создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Лицея.

9.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) распределяются Управляющим советом Лицея ежемесячно не позднее 25 числа каждого месяца.

9.3. Решение управляющего совета Лицея оформляется протоколом. В протоколе отражаются список работников с указанием основания и размера премии для каждого премируемого работника.

9.4. Решение управляющего совета Лицея является основанием для издания приказа директора Лицея.

В приказе стимулирующие выплаты указываются без учета: районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

Не начисляются районные коэффициенты к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и дополнительная компенсация к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания на разовые премии (за выполнение особо важного и трудного задания) руководителю.

Премия выплачивается в день выдачи основной части заработной платы работника.

9.5. В случае расторжения трудовых отношений по инициативе работника (увольнение по собственному желанию) премия по итогам работы за месяц выплачивается.

9.6. Премия может быть выплачена работникам в случае увольнения по следующим основаниям:

- уход на пенсию (по инвалидности, по старости);

-уволенным в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;

- в случае перевода работника, в другую образовательную организацию.

9.7.Премия не начисляется за период (во время):

-дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов в ВУЗе;

-отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;

-временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;

-иных отпусков без сохранения заработной платы.

9.8.При приеме на работу лиц по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (длительная болезнь, отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) премия выплачивается работнику, замещающему временно отсутствующего работника.

9.9.При совмещении должности за временно отсутствующего работника премия выплачивается только по основному месту работы.

9.10.Работники Лицея могут не представляться к премированию в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

9.11.При распределении поощрительных выплат по результатам труда (премии) оценивается деятельность работников Лицея по баллам. 1 балл равен 1 рублю. Размер ежемесячных стимулирующих выплат зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в Лицее и не зависит от стажа работы.

9.12.Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) работникам производятся с учетом обеспечения качества и доступности обязательного общего образования, сохранения здоровья обучающихся, создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, развития образовательной среды и социального критерия по показателям эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации:

«Премирование по результатам труда осуществляется ежемесячно, по результатам работы за год.

Премирование в летний период осуществляется по критериям, характеризующим результаты деятельности работников именно в летний период (организация летнего отдыха, социально значимой деятельности учащихся, участие в мероприятиях разного уровня, подготовка лицея к началу нового учебного года, и т.д.)

Работники могут быть не представлены к премированию при невыполнении, либо некачественном выполнении условий, предусмотренных настоящим Положением, а также в случаях выявления нарушений законодательства уполномоченными органами:

-при наличии выговора в текущем месяце;

-при наличии замечания в текущем месяце размер премии по показателям деятельности работников снижается на 50%.

При некачественном выполнении показателей деятельности, производится градация сумм за показатель в соответствии с оцениванием показателя деятельности.

	Заместители руководителя		Сумма
1.	Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет	1000
2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
2.	Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) учащихся. Соблюдение норм профессиональной этики.	да/нет	1000
3.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
3.	Организация своевременной актуализации сайта. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности в том числе ИС «Электронная школа Тюменской области»	да/нет	2000
4.	Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация семейно-лицейских проектов	$N = A/B * 100\%$, где А- количество мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями; В - количество мероприятий, ориентированных на родительскую общественность; N –доля мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями	1000
4.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
5.	Достижение результатов освоения учащимися ООП в соответствии с	$N = A/B * 100\%$, где А-количество учащихся, освоивших основные	1000

	индивидуальными психофизическими возможностями учащихся	образовательные программы; В- количество количество учащихся; N – доля учащихся, освоивших основные образовательные программы Октябрь, декабрь, март, май	
6.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	$N = A/B * 100\%$, где А-количество выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (учащихся); N – доля выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) По итогам проведения	До 5000
7.	Позитивные результаты по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	$N = A/B * 100\%$, где А-количество учащихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня; В - количество учащихся; N – доля учащихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня	До 5000
5	Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
8.	Организация досуговой, внеурочной занятости учащихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период. Реализация программ дополнительного образования.	$N = A/B * 100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; В – количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	1000
9.	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B * 100\%$, где А-количество родителей и учащихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В- количество детей и родителей; N- доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	1000
10.	Организация и контроль различных форм добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A/B * 100\%$, где А-количество учащихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В – количество учащихся; N –доля учащихся охваченных социально-значимой деятельностью	500
11.	Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений)	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений	500

	среди учащихся		
12.	Организация комплексного психолого-педагогического сопровождения учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В – количество учащихся; N – доля учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	500
13.	Исполнительская дисциплина	да/нет	3000
14.	Выполнение особо трудного и важного задания	Подготовка, проведение и участие в мероприятиях, способствующих повышению имиджа лица у родителей и общественности	До 5000
	Учитель		
	1. Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
1.	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, выставки и т.д.)	да/нет	1000
	2. Повышение профессионального мастерства		
2.	Осуществление руководства кафедрой, работы в МО, по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития учащихся. Открытые уроки, мероприятия, профессиональные конкурсы, работа в команде	да/нет, наличие отчетной документации	До 10000
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
3.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей. Соблюдение норм профессиональной этики.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) учащихся, работников образовательной организации, да/нет	1000
4.	Организация своевременной актуализации сайта, использование ресурса электронного документооборота в том числе ИС «Тюменская электронная школа»	да/нет	1000
	4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
5.	Достижение результатов освоения учащимися ООП, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями учащихся	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, освоивших основные образовательные программы; В-количество количество учащихся; N – доля учащихся, освоивших основные образовательные	До 3000

		программы Октябрь, декабрь, март, май	
6.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.). Осуществление в системе работы по подготовке к ГИА.	$N = A/B*100\%$, где А-количество выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (учащихся); N – доля выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу) По итогам проведения	До 3000
7.	Позитивные результаты по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	$N = A/B*100\%$, где А-количество победителей и призеров, подготовленных педагогом; В - количество принявших участие; N – доля победителей и призеров, подготовленных педагогом	До 10000
8.	Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	да/нет	2000
5.	Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
9.	Организация досуговой, внеурочной занятости учащихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период. Ведение кружка, секции, работа в команде	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	До 3000
10.	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B*100\%$, где А-количество родителей и учащихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В- количество детей и родителей; N- доля учащихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	1000
11.	Вовлечение учащихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество учащихся; N -доля учащихся, охваченных социально-значимой деятельностью	1000
12.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B*100\%$, где А-количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля	1000

		мероприятий организованных и проведенных с участием родителей	
13.	Охват учащихся мероприятиями здоровьесберегающей, физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности. Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества правонарушений)	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В-количество учащихся; N-доля учащихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья Отсутствие правонарушений.	До 3000
14.	Исполнительская дисциплина	да/нет	3000
15.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у общественности, реализация КТД	да/нет	До 7000
	Педагог-психолог		
	1. Повышение профессионального мастерства		
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	1000
2.	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	1000
3.	Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе, в том числе сопровождение молодых специалистов	да/нет	1000
	2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
4.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. да/нет	1000
	3. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
5.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья, в том	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению	1000

	числе при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	здоровья и социализации; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации	
4. Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
6.	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B * 100\%$, где А-количество родителей и учащихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В- количество детей и родителей; N- доля учащихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	1000
7.	Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	$N = A/B * 100\%$, где А-количество просветительских мероприятий с педагогами и родителями; В - количество мероприятий, предусматривающих просветительскую деятельность; N – доля просветительских мероприятий с педагогами и родителями	До 3000
8.	Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями	$N = A/B * 100\%$, где А-количество педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка; В-количество педагогов; N-доля педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка	1000
Социальный педагог			
1. Повышение профессионального мастерства			
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	1000
2.	Соблюдение норм профессиональной этики. Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации.	1000
2. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизации управления			

	образовательной организации		
3.	Участие в мероприятиях различных уровней с учащимися и их семьями	да/нет	До 3000
3.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
4.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации	1000
4.	Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
5.	Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, учащихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе трудоустройство; В - учащиеся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	1000
6.	Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики. Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди учащихся)	да\нет	1000
7.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество учащихся; N – доля учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	1000
8.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями и семьями детей группы особого внимания. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	$N = A/B*100\%$, где А-количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием	До 2000

		родителей	
	Педагог-библиотекарь		
	1. Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования и фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	да/нет	1000
2.	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.)	да/нет	1000
	2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
3.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста	да/нет, наличие отчетной документации	1000
	3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
4.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей. Соблюдение норм профессиональной этики.	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	1000
	4. Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
5.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	да/нет, наличие отчетной документации	1000
	5. Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
6.	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	да/нет, наличие отчетной документации	1000
7.	Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности	да/нет, наличие отчетной документации	До 3000

	учащихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга		
	Учитель-логопед		
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста.	да/нет	500
2.	Соблюдение норм профессиональной этики.	да/нет	500
3.	Участие в мероприятиях различных уровней с учащимися и их семьями	да/нет	500
4.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	да/нет	500
5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	да/нет	500
6.	Качественное ведение документооборота и своевременное выполнение всех видов и форм отчетности	да/нет	500
7.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	да/нет	500
8.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	да/нет	До 3000
	Педагог дополнительного образования	да/нет	
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста.	да/нет	500
2.	Соблюдение норм профессиональной этики. Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	да/нет	500
3.	Участие в мероприятиях различных уровней с учащимися и их семьями	да/нет	500
4.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	да/нет	500
5.	Разработка авторской программы и ее внедрение в воспитательный процесс	да/нет	500

6.	Содействие и помощь педагогам в осуществлении учебно - воспитательного процесса	да/нет	1000
7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у родителей и общественности. Результативность.	да/нет	До 5000
Старший вожатый			
1.	Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
1.	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, выставки и т.д.)	да/нет	1000
2.	Повышение профессионального мастерства		
2.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет	1000
3.	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
3.	Наличие детского объединения. Наличие эффективной программы развития детского объединения (организации)	да/нет, наличие отчетной документации	1000
4.	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B*100\%$, где А-количество родителей и учащихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В-количество детей и родителей; N-доля учащихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	2000
4.	Эффективность работы по достижению результатов нового качества		
5.	Позитивные результаты по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	да/нет, наличие отчетной документации	До 10000
6.	Организация своевременной актуализации сайта, использование ресурса электронного документооборота в том числе ИС «Тюменская	да/нет	1000

	электронная школа». Сотрудничество со СМИ		
5.	Эффективность воспитательной системы образовательной организации		
7.	Организация досуговой, внеурочной занятости учащихся, включая каникулярный период, работа в команде	$N = A/B * 100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	До 3000
8.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся	да/нет	1000
	Специалист по кадрам		
1.	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса	да/нет	1000
2.	Качественное ведение и своевременную сдачу отчетности	да/нет	1000
3.	Качественная организация аттестации рабочих мест	да/нет	1000
4.	Качественное ведение персонифицированного банка данных педагогических работников	да/нет	1000
5.	Отсутствие предписаний и представлений надзорных органов	да/нет	1000
6.	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	1000
7.	Своевременность и качество подготовки мониторингов, ведение электронного документооборота	да/нет	До 3000
	Делопроизводитель	да/нет	
1.	Организация приема посетителей, содействие оперативности рассмотрения обращений работников Лицея, родителей и учащихся	да/нет	До 1000
2.	Работа с документами, в том числе электронным документооборотом, систематизация и подготовка материалов по документообороту	да/нет	1000
3.	Своевременная доставка деловых бумаг, писем и т.п., получение и доставка их от других организаций	да/нет	1000
4.	Своевременное и качественное ведение мониторингов, выполнение дополнительных	да/нет	До 2000

	видов работ, не связанных с основной деятельностью		
	Заведующий хозяйством		
1.	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в лице	да/нет	1000
2.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет	1000
3.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	да/нет	1000
4.	Проведение мероприятий с работниками и обучающимися по действиям в случаях возникновения ЧС и пожара. Эвакуация сотрудников и обучающихся в случае ЧС, при их угрозе и во время учений по ГО и ЧС, ПБ. Ведение документации.	да/нет	До 2000
5.	Содержание пришкольной территории без замечаний	да/нет	1000
6.	Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	да/нет	1000
7.	Отсутствие предписаний надзорных органов. Высокое качество подготовки образовательной организации к реализации образовательного процесса	да/нет	До 2000
	Работники бухгалтерии		
1.	Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	да/нет, наличие отчетной документации	До 3000
2.	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	да/нет	2000/1000

3.	Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	да/нет	2000/1000
4.	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	да/нет, наличие отчетной документации	1000
5.	Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью. Соблюдение норм профессиональной этики.	Да/нет	1000
6.	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	да/нет	1000
7.	Проведение процедуры закупок	да/нет, наличие отчетной документации	До 3000
8.	Размещение и ведение финансовой документации на официальных сайтах в сети Интернет	да/нет	До 3000
9.	Исполнительская дисциплина	да/нет	2000/1000
	Системный администратор информационно-коммуникационных систем		
1.	Организация эффективной работы по обеспечению информационной безопасности и защищенности образовательной организации	да/нет	500
2.	Обеспечение консультаций и технической поддержки при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет работников лица	да/нет	500
3.	Сопровождение при проведении мероприятий в лицее (установка мультимедийного и компьютерного оборудования, необходимого программного обеспечения)	да/нет	500
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	да/нет	500
5.	Установка приобретенного оборудования		До 5000
	Специалист по охране труда		
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и	да/нет	500

	антитеррористической защищенности образовательной организации		
2.	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в лице	да/нет	500
3.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и охране труда	да/нет	1000
4.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	да/нет	500
5.	Проведение мероприятий с работниками и обучающимися по соблюдению правил охраны труда и техники безопасности. Ведение документации.	да/нет	1000
6.	Отсутствие травматизма, несчастных случаев и профессиональных заболеваний	да/нет	500
7.	Отсутствие предписаний надзорных органов. Высокое качество подготовки образовательной организации к реализации образовательного процесса	да/нет	1000
	Техник - энергетик		
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации.	да/нет	1000
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Обеспечение бесперебойной работы оборудования	да/нет	1000
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	да/нет	1000
4.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение.	да/нет	1000
5.	Проведение проверок основного и вспомогательного оборудования. Установка приобретенного	да/нет	До 5000

	оборудования		
	Младший обслуживающий персонал	гардеробщик	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет	500
2.	Строгое соблюдение пропускного режима. Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и имущества обучающихся, сданных на хранение в гардероб.	да/нет	500
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение.	да/нет	500
4.	Санитарное состояние рабочего места, закрепленной зоны обслуживания, сохранность оборудования и инвентаря;	да/нет	500
5.	Обеспечение комфортного пребывания в лицее всех участников образовательного процесса	да/нет	До 3000
	Младший обслуживающий персонал	уборщик производственных и служебных помещений	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет	1000
2.	Оперативность и качество выполнения непредвиденных заявок на незакрепленной территории	да/нет	1000
3.	Оперативность и качество выполнения заявок по уборке мест общего пользования	да/нет	500
4.	Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательной организации	да/нет	До 2000

5.	Выполнение требований охраны труда, бережного отношения к имуществу образовательной организации	да/нет	500
6.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов	да/нет	500
	Младший обслуживающий персонал	дворник	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет	500
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по благоустройству закрепленной территории	да/нет	500
3.	Содержание территории ОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка, без замечаний. Проведение уборки территории после массовых мероприятий.	да/нет	500
4.	Выполнение требований охраны труда, бережного отношения к имуществу образовательной организации	да/нет	500
5.	Обеспечение комфортного пребывания в лицее всех участников образовательного процесса	да/нет	До 2000
	Младший обслуживающий персонал	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации.	да/нет	1000
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Обеспечение бесперебойной работы оборудования	да/нет	1000
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	да/нет	1000

4.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение.	да/нет	1000
5.	Проведение проверок основного и вспомогательного оборудования. Установка приобретенного оборудования	да/нет	До 5000

10. Материальная помощь. Премия по итогам года.

10.1. В особом случае работнику может быть оказана материальная помощь.

10.2. Материальная помощь в соответствии с Коллективным договором выплачивается в размере до 4 000 рублей в случаях:

а) в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

б) в связи с продолжительной болезнью, при предъявлении копии медицинского заключения;

в) в связи с юбилейными датами (55, 60 лет со дня рождения);

г) в связи с бракосочетанием;

д) в связи с рождением ребенка при предъявлении копии свидетельства о рождении.

10.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника на основании приказа директора Лицея. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

10.4. По итогам работы за год (при наличии финансирования) может выплачиваться разовая премия всем работникам Лицея вне зависимости от фактически отработанного в году времени. Размер премии зависит от размера экономии ФОТ.

10.5. Размер годовой премии устанавливается каждому конкретному работнику Лицея приказом директора.

11. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

11.1. Зарплата выплачивается работникам Лицея за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме 5 числа каждого месяца и аванс 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Сумма аванса выплачивается в размере 50 % от оклада.

11.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

11.3. Изменение размера оплаты труда работников Лицея осуществляется на основании изменений или дополнительных соглашений, внесенных в трудовой договор в установленном законом порядке.

11.4. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного органа работников.

11.5. Зарплата перечисляется на указанный работником счет в банке (карточку) на условиях, определенных трудовым договором.

11.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

11.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

11.8. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

11.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

12. Заключительное положение.

12.1. Настоящее положение действует неопределенный срок.

12.2. Изменения и дополнения к Положению оформляются в письменном виде в форме приложения к нему и вступают в действие после утверждения директором Лицея.