

УТВЕРЖДЕНО

на заседании общего собрания работников
МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска
протокол № 4 от «24» 04.2024 г.
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска



М.А. Прилуцкая

УТВЕРЖДЕНО

(протокол педагогического совета от 24.04.2024
№ 8, приказ МБОУ лицея № 4 г.
Георгиевска от 24.04.2024 г. № 127)



Директор МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска

Ю.П. Мартышко

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Многопрофильный лицей № 4 города Георгиевска»**

**(далее – Положение),
подведомственного управлению образования администрации
Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, по видам
экономической деятельности «Образование начальное общее»,
«Образование основное общее», «Образование среднее общее»,
«Образование дополнительное
детей и взрослых»**

(Приложение № 6 к КД)

*((в редакции приказа МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска от 02.09.2024 г. № 181-
лс)*

г. Георгиевск

УТВЕРЖДЕНО

на заседании общего собрания работников
МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска
протокол № ____ от «____» ____ 2024 г.
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска

—

_____ М.А.Прилуцкая

УТВЕРЖДЕНО

(протокол педагогического совета от ____ 2024 г
№ _____, приказ МБОУ лицея № 4 г.
Георгиевска от _24.04.2024 г. № 127_)

Директор МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска

_____ Ю.П.Мартынко

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Многопрофильный лицей № 4 города Георгиевска»**

**(далее – Положение),
подведомственного управлению образования администрации
Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, по видам
экономической деятельности «Образование начальное общее»,
«Образование основное общее», «Образование среднее общее»,
«Образование дополнительное
детей и взрослых»**

(Приложение № 6 к КД)

*((в редакции приказа МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска от 02.09.2024 г. № 181-
лс)*

г. Георгиевск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, по видам экономической деятельности «Образование начальное общее», «Образование основное общее», «Образование среднее общее», «Образование дополнительное детей и взрослых» (далее – Положение, бюджетное учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края»;
- постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 г. № 4156 « Об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений всех типов подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края»
- постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 04 апреля 2024 г. № 1042 «О внесении изменений в постановление администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 14 декабря 2023 г. № 4156 « Об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений всех типов подведомственных управлению образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края»».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), выплат стимулирующего характера, устанавливается:

- коллективным договором;
- локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, уровню (подуровню) квалификации.

1.4. Штатное расписание муниципального учреждения визируется начальником управления образования администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского муниципального

округа Ставропольского края, утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.6. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.7. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета Георгиевского муниципального округа Ставропольского края осуществляется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$ – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$O_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 минимальных размеров оплаты труда на каждого работника;

$O_{\text{выпл}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 3 % от фонда оплаты труда по должностным окладам.

По административно управленческому персоналу за счет средств местного бюджета формируется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}} + O_{\text{выпл}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$ – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$O_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для выплаты в размере 12 окладов (должностных окладов) на каждого работника:

$O_{\text{выпл}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера работникам учреждения. Предусматриваются средства для выплаты в размере 10 окладов (должностных окладов) на каждого работника.

Формирование фонда оплаты труда специализированного центра по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма на базе муниципальных образовательных учреждений осуществляется следующим образом:

$$O_{\text{фот}} = O_{\text{гар}}, \text{ где}$$

$O_{\text{фот}}$ – годовой фонд оплаты труда учреждения;

$O_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (оклады (должностные оклады), включая оплату отпусков). Предусматриваются средства для

выплаты в размере 12 минимальных размеров оплаты труда на каждого работника.

Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в Учреждении, а также обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 25 декабря 2013 г. № 507-п «О нормативах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, а также обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и на финансовое обеспечение получения начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края»;

Формирование фонда оплаты труда за счет субвенции бюджетам муниципальных образований на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего, Субвенции бюджетам на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях осуществляется в соответствии с законом Ставропольского края от 26 декабря 2013 г. № 122-кз «Об утверждении методик распределения субвенций, предоставляемых бюджетам муниципальных округов и городских округов Ставропольского края из бюджета Ставропольского края на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях Ставропольского края, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края, а также обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях Ставропольского края».

Формирование фонда оплаты труда по субсидиям на обеспечение функционирования центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», а также центров образования естественно-научной и технологической направленностей в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности и малых городах, обеспечение

деятельности детских технопарков «Кванториум», обеспечение цифровых лабораторий «Точка роста» в общеобразовательных организациях осуществляется с учетом правил предоставления и распределения субсидий из бюджета Ставропольского края, утвержденных государственной программой Ставропольского края «Развитие образования».

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда по соответствующим целевым статьям расходов.

1.9. Уровень реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, повышается в порядке, установленном постановлением администрации Георгиевского муниципального округа Ставропольского края от 02 ноября 2023 г. № 3530 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Георгиевского муниципального округа Ставропольского края».

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора	21484	20124	18881	17760
2.	Заместитель директора по АХР	21353	19992	18748	17628

2.1.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	8369
2.	2	педагог дополнительного	8781

	квалификационный уровень	образования; педагог-организатор; педагог	педагог-социальный
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	9642
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; педагог -библиотекарь; тьютор, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10673

(в редакции приказа МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска от 02.09.2024 г. № 181-лс)

2.2. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей, инспектор по кадрам, инженер-программист	5940
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	без категории: экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда	6760

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников,			

занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	заведующий отделом (сектором) библиотеки	8128

2.4. Размеры окладов рабочих бюджетных учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>гардеробщик, дворник</i>	4242
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	4375
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>кухонный рабочий</i>	4574

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.4.2. Расчет стоимости 1 часа работы при суммированном учете рабочего времени производится исходя из среднемесячного числа рабочих часов за год.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы сотрудника в месяце начисления заработной платы.

2.4.3. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых

работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, выплат социального характера, материальной помощи, единовременной премии, выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, имеющие класс вредности, устанавливается доплата в размере:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 8 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - 12 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - 24 % оклада (ставки заработной платы) работника;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс) - 30 % оклада (ставки заработной платы) работника.

3.2. Доплата работникам за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.2.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

3.2.2. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного отработанному сверхурочно.

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.2.3.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Учреждения, выполняющим в этом же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по

основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

3.2.3.2. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1 - 4-х классов 5 - 12-х классов	30 35
2.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных	

	работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике, письму и развитию речи, математическим представлениям	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, музыкальной литературе	10
4.	Педагогическим работникам бюджетных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико- педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
5.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
6.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
7.	Педагогическим работникам за заведование учебно- опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
8.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов: от 20 до 29 от 30 и более	 50 100
9.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию имеющих: 13 - 29 классов 30 и более классов	 35 50
10.	Учителям, преподавателям за заведование учебно- консультативными пунктами	10
11.	За работу с архивом Учреждения	20

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям

воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится пропорционально фактической наполняемости классов.

Выплата за проверку письменных работ осуществляется на фактическое количество часов педагогической нагрузки.

3.2.3.3. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные классы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом педагогической нагрузки, установленной на очередной учебный год.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными

показателями, а также юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются директором Учреждения в пределах имеющихся средств по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии данного Положения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за наличие ученой степени;
- за наличие квалификационной категории;
- за стаж непрерывной работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям и т.д.), по ведению сайта бюджетного учреждения и т.д., до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в настоящем Положении в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ/полномочий	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Контрактный управляющий	50

2.	По охране труда	50
3.	По ведению сайта Учреждения	50
4.	По обеспечению безопасности окружающей среды (дорожного движения, экологии)	30
5.	По обеспечению электробезопасности	25
6.	По обеспечению безопасности в рамках ГО и ЧС	50
7.	По обеспечению информационной безопасности	50
8.	По ведению электронного журнала, ФИС ФРДО и другие электронные базы	50
9.	За заведование музеем	50

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения 35 процентов от должностного оклада или в абсолютном размере;

работнику Учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты муниципального учреждения) 25 процентов от должностного оклада или в абсолютном размере;

выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования и по программам среднего профессионального образования по направлению подготовки соответствующему занимаемой должности 50 процентов ставки заработной платы (должностного оклада);

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

работникам, ответственным за организацию питания в Учреждении, 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания;

выплата за наставничество педагогическим работникам 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей;

выплата руководителям школьных музеев, зарегистрированных на Всероссийском портале школьных музеев ФГБОУ ДО ФЦДО 5000 рублей пропорционально отработанному времени.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением:

№	Критерии и показатели качества предоставления образовательных услуг
п/п	
1	2

1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
5	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.
6	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов от МРОТ на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом директора учреждения.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов,

«заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) ведомственных почетных званий (нагрудных знаков) доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 13 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 18 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 23 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы производятся ежемесячно по решению директора Учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 %;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 %.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в Учреждении;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же Учреждение.

4.2.4. Премииальные выплаты работникам Учреждения производятся согласно Положению о премировании работников муниципального

бюджетного общеобразовательного учреждения «Многопрофильный лицей № 4 города Георгиевска».

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
по итогам работы за календарный год.

4.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам бюджетных учреждений в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации -100%;

наградами Ставропольского края — 100%;

Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края — 100%;

Почетной грамотой Георгиевского городского округа — 50%

б) в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками — 100%;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет)— 100%.

г) к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет);

д) при достижении педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в Федеральных (не ниже 5 места), краевых (не ниже 3 места), окружных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т. д. - 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, премий, материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Многопрофильный лицей № 4 города Георгиевска" при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа директора.

4.2.4.2. Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам достижения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым директором с учетом мнения представительного органа работников.

Для премирования работников Учреждения по итогам работы за

календарный год устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности и размер выплат:

- 1) результативность участия во Всероссийских, региональных, окружных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д.- до 20%;
- 2) участие Учреждения в национальных проектах и/или инновационных проектах (окружного, регионального, межрегионального, федерального уровней); проведение на базе Учреждения массовых мероприятий или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях и др.- до 20%;
- 3) динамика образовательных результатов по итогам года (по уровням образования)- до 20%;
- 4) эффективность работы по созданию здоровьесберегающей среды- до 20%;
- 5) эффективность работы по развитию инфраструктуры школы- до 20%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

Премия по итогам работы за календарный год выплачивается при экономии фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.2.4.3. Размеры премии по итогам работы за календарный год устанавливаются в процентном отношении, исходя из экономии фонда оплаты труда, или в абсолютных размерах по решению комиссии.

При начислении размеров премии в процентном отношении действует следующая формула: $ПС = ПФ/ОКП * КПС$, где:

ПС - премия по итогам календарного года сотрудника,

ПФ - премиальный фонд (исходя из экономии фонда оплаты труда),

ОКП - общее количество процентов (сумма процентов), начисленных комиссией всем сотрудникам Учреждения,

КПС - количество процентов начисленных сотруднику, исходя из целевых показателей.

4.3. Работникам, уволившимся в течение периода, за который производится премирование, премия не выплачивается.

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске и т.д. премия не выплачивается.

Работники лишаются права на премию в случаях, предусмотренных Положением о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Многопрофильный лицей № 4 города Георгиевска».

4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.5. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда бюджетным учреждением может быть оказана материальная помощь работникам.

5. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство

5.1. Педагогическим работникам бюджетных учреждений устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере, установленном локально-нормативными актами Российской Федерации рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

(в редакции приказа МБОУ лица № 4 г. Георгиевска от 02.09.2024 г. № 181-лс)

5.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

6. Единовременная материальная помощь педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов

6.1. Педагогическим работникам, отнесенным категории молодых специалистов (далее - молодые специалисты) выплачивается единовременная материальная помощь в размере 50000 рублей.

6.2. Единовременная материальная помощь устанавливается и выплачивается молодым специалистам по основному месту работы.

6.3. Молодые специалисты, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением, и получившие единовременную материальную помощь, обязаны отработать в данном учреждении 3 года с момента получения единовременной материальной помощи.

В случае досрочного увольнения молодые специалисты обязаны возместить полученную единовременную материальную помощь бюджетному учреждению.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на собрании.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, органами местного самоуправления, а также решениями общего собрания трудового коллектива.

7.3. Настоящее Положение вступает со дня принятия и действует до его отмены, изменения или замены новым.

7.4. С текстом настоящего Положения все сотрудники должны быть ознакомлены под подпись.