

**УТВЕРЖДЕНО**

на заседании общего собрания работников  
МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска  
протокол № 3 от 17.02 2022

г.

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ лицея № 4 г.  
Георгиевска

Л.А. Иванова



**УТВЕРЖДЕНО**

(протокол педагогического совета от 17.02 2022 г.  
№ 6, приказ МБОУ лицея № 4 г.  
Георгиевска от 17.02.2022 г. № 54)

Директор МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска  
О.А. Соболева



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующих выплат работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Многопрофильный лицей № 4 города Георгиевска»**

(далее – Положение)

(Приложение № 8 к КД)

г. Георгиевск

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Многопрофильный лицей № 4 города Георгиевска» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";
- постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казённых учреждений Ставропольского края»,
- распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы»,
- приказом министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года N 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» (с изменениями на 30 сентября 2019 года) (в ред. приказов минобразования Ставропольского края от 04.02.2019 N 112-пр, от 23.05.2019 N 794-пр, от 11.09.2019 N 1365-пр, от 30.09.2019 N 1459-пр);
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

- государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021 года, протокол № 1,
- Соглашением между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
  - Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края (далее - отраслевое соглашение);
  - Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным управлению образования администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края на 2021-2023 годы;
  - постановлением администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края от 28 декабря 2019 г. № 4246 «О системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений всех типов, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края» (с изменениями и дополнениями);
  - Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения "Многопрофильный лицей № 4 города Георгиевска";
  - другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается:

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

Настоящее Положение разрабатывается Учреждением применительно только к работникам данного Учреждения.

Данное Положение принимается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.3. Расчет фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

Доля фонда оплаты по выплатам стимулирующего характера в структуре фонда оплаты труда составляет 39 %.

## **II. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат**

2.1. 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 первичной профсоюзной организации работников Учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, а также в связи с юбилейными датами и государственными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с первичной

профсоюзной организации работников Учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Наименования, 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 директора Учреждения устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

2.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда:

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, в размере 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 трёх 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, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта муниципального учреждения и т.д., до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и её размера в Положении об оплате труда Учреждения:

№ п/п	Наименование работ/полномочий	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Контрактного управляющего	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, ЯКласс и другое	50

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

работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организацию социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада или в абсолютном размере.

Выплата начинается или выплата прекращается со дня подписания соответствующего приказа директора Учреждения об ее установлении, изменении размера или снятии, если в приказе не предусмотрены иные условия ее установления и выплаты.

При увольнении работника выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен или работник может быть полностью лишен выплаты при ухудшении показателей в работе, за производственные упущения согласно Положению о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

### 2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

№ п/п	Критерии и показатели качества предоставления образовательных услуг
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 заинтересованности в эффективном функционировании 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 первичной профсоюзной организации работников Учреждения.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы

оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения (Приложения).

Вновь принятым работникам, а также работникам, вышедшим из декретного отпуска, длительного отпуска и т.д. устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 % 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. Расчёт стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно:

по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно, пропорционально фактически отработанному времени.

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 (ставки заработной платы);

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада (ставки заработной платы);

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 (ставки заработной платы) по основной должности.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – 13 % установленного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие 1 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).

2.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 % от должностного оклада (ставки заработной платы);

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10 % от должностного оклада (ставки заработной платы);

при стаже работы свыше 5 лет - 15 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в Учреждении;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохраняется 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 3 месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же Учреждение.

#### 2.2.4. Премииальные выплаты.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты:

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

Премииальные выплаты производятся согласно Положению о премировании работников Учреждения.

2.5. Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2.6. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в Положении о комиссии, утвержденном директором Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения. В Положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей и премиальной выплаты.

2.7. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работ проводятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с

учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда за исключением единовременной премии в связи с особо значимыми событиями и премии по итогам работы.

2.8. Максимальный размер и количество выплат стимулирующего характера не ограничен.

### **III. Порядок формирования комиссии**

3.1. В состав комиссии могут входить представители администрации школы, руководители методических объединений учителей-предметников, опытные учителя, пользующиеся авторитетом в педагогическом коллективе, председатель школьной первичной профсоюзной организации.

3.2. Комиссия создается решением Общего собрания работников МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска сроком на 1 год на позднее 15 января текущего года.

3.3. Состав комиссии утверждается приказом директора школы и доводится до членов комиссии под подпись.

Комиссия формируется в составе не менее 6 человек, но не более 9:

Председатель комиссии – 1;

Заместитель Председателя комиссии – 1;

Секретарь комиссии – 1;

Члены комиссии – 3 - 6.

3.4. Председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь избираются ее членами путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Выборы председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря производятся ежегодно при формировании состава комиссии на очередной учебный год.

3.5. Председатель комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, подписывает протокол, контролирует выполнение принятых решений.

3.6. В случае отсутствия Председателя комиссии его функции осуществляет его заместитель.

3.7. Секретарь комиссии ведет, подписывает и хранит протоколы заседаний, хранит представленные работниками школы оценочные листы (отчеты о работе за определенный период), ведет иную документацию комиссии.

3.8. Член комиссии может быть выведен из состава комиссии по решению общего собрания трудового коллектива в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме на имя председателя комиссии;

- при изменении членом комиссии места работы или должности.

3.9. Комиссия принимает решение о выводе члена комиссии из ее состава и принимает решение о внесении изменений в состав комиссии. Данные решения оформляются протоколом.

3.10. В случае досрочного выбытия или вывода члена комиссии из её состава комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

#### **IV. Порядок проведения заседаний комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.**

4.1. Комиссия проводит свои заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в четверть.

Дату, время и место проведения заседания комиссии определяет её председатель.

4.2. Проведение заседания комиссии является правомочным (имеет кворум) в случае, если на заседании присутствуют не менее 60 процентов ее членов.

В исключительных случаях (болезнь, участие в мероприятиях, проводимых на окружном (городском) уровне и т.п.) руководители методических объединений учителей-предметников вправе наделить

полномочиями по участию в заседании комиссии члена методического объединения с правом голоса по вопросам повестки дня.

Такое полномочие оформляется письменно за подписью руководителя методического объединения, а данный факт отражается в протоколе заседания комиссии.

4.3. Решения комиссии принимаются большинством голосов ее членов, присутствовавших на заседании, и оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.4. Решения комиссии доводятся до педагогических и непедагогических работников МБОУ лицея № 4 г. Георгиевска председателем комиссии путем ознакомления их с результатами оценки выполнения утвержденных показателей и критериев качества и результативности труда.

Копии протоколов заседаний комиссии вывешиваются для ознакомления в учительской (канцелярии) не позднее 3-х рабочих дней с даты проведения заседания.

4.5. Протокол заседания комиссии передается директору школы для оформления Приказа о поощрении работников школы (из стимулирующего фонда). Приказ оформляется не позднее 3-х рабочих дней с даты передачи протокола директору школы.

4.6. Работники школы обязаны ознакомиться с приказом под подпись.

4.7. Протоколы заседаний комиссии с рабочими материалами по повестке дня подшиваются в отдельное дело, которое хранится у председателя комиссии.

При выборе нового состава комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда протоколы заседаний передаются вновь избранному председателю по описи.

## **V. Заключительные положения**

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

5.2. 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.

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с 17 февраля 2022 года и действует до его отмены, изменения или замены новым.

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