

**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**

**об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

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

(далее – Положение)

(Приложение № 6 к КД)

г. Георгиевск

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда 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);
- 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, предусматривает по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу II настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения визируется начальником управления образования администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, подлежит согласованию с первым заместителем главы администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края, утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу III Положения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу IV Положения.

1.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.8. Расчет планового фонда оплаты труда осуществляется на финансовый год, исходя из штатного расписания, необходимого для выполнения муниципального задания. Плановая величина фонда оплаты труда (далее - ФОТ) исчисляется методом прямого счета.

1.9. ФОТ включает в себя средства на оплату труда должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

$ФОТ_{уч} = ФОТ_{окл} + ФОТ_{комп} + ФОТ_{стим}$ , где:

ФОТ<sub>уч</sub> - годовой фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ<sub>окл</sub> - фонд оплаты труда по должностным окладам;

ФОТ<sub>комп</sub> - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ<sub>стим</sub> - фонд выплат стимулирующего характера.

1.10. Расчет фонда оплаты по должностным окладам осуществляется по формуле:  $ФОТ_{окл} = ФОТ_{осн} + ФОТ_{учб-всп} + ФОТ_{адм} + ФОТ_{пр} * 12$ , где:

ФОТ<sub>осн</sub> - фонд оплаты по должностным окладам основного персонала включает в себя фонд заработной платы педагогических работников, рассчитанного как норматив расходов на 1 ставку педагогического работника Учреждения;

ФОТ<sub>учб-всп</sub> - фонд оплаты по должностным окладам учебно-вспомогательного персонала включает в себя фонд заработной платы, рассчитанного по стандарту к общему контингенту обучающихся;

ФОТ<sub>адм</sub> - фонд оплаты по должностным окладам административно-управленческого персонала включает в себя заработную плату руководителей;

ФОТпр - фонд оплаты по должностным окладам персонала, отнесенного к профессиональной квалификационной группе "общеотраслевые профессии рабочих первого, второго и третьего уровней".

1.11. Фонд оплаты по должностным окладам рассчитывается, исходя из должностных окладов, установленных Положением по оплате труда. Доля фонда оплаты по должностным окладам в структуре фонда оплаты труда составляет 26 %.

1.12. Расчет фонда оплаты по выплатам компенсационного характера включает в себя:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ, освобождение от работы, определенной трудовым договором.

Доля фонда оплаты по выплатам компенсационного характера в структуре фонда оплаты труда составляет 35 %.

1.13. 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 %.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждением может быть оказана материальная помощь работникам в

случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

## **II. 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)
1	2	3
1.	Заместитель директора	17550,00
2.	Заместитель директора по АХР	17443,00

2.1.2. Заместителям директора устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора Учреждения, его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

№	Среднегодовое количество обучающихся в учреждении	Предельная кратность
1.	От 500 до 1000	до 3,5

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора и среднемесячной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей), формируемой

за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей директора Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями от 11 ноября 2009 г., 25 марта 2013 г., 10 июля, 15 октября 2014 г., 10 декабря 2016 г.).

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей директора Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей директора Учреждения сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения до окончания текущего календарного года.

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

№	Квалификационный	Должности педагогических	Ставка
---	------------------	--------------------------	--------

п/п	уровень	работников, отнесенные к квалификационным уровням	заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	старший вожатый	6836,00
2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	7172,00
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	7876,00
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; логопед, учитель	8718,00

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

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, секретарь незрячего специалиста, лаборант, техники всех специальностей, инспектор по кадрам	5400,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: специалист по кадрам, специалист по охране труда, инженер-программист	6145,00

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

№	Квалификационный	Должности служащих, отнесенные	Должностной
---	------------------	--------------------------------	-------------

п/п	уровень	к квалификационным уровням	оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующая библиотекой	7389,00

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

1	разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник	3856,00
2	разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3977,00

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 от оклада.

Расчет заработной платы работника, отработавшего не полный месяц, при суммированном учете рабочего времени производится пропорционально отработанному времени исходя из графика работы сотрудника в месяц 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, увеличения объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

В составе МРОТ не учитываются также выплаты социального характера, материальная помощь, единовременные премии. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, органов местного самоуправления.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными

правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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 от должностного оклада:

- подкласс 3.1. - 4 %;
- подкласс 3.2. - 5 %;
- подкласс 3.3. - 6 %.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### 3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ.

Работникам Учреждения, выполняющим в этом же Учреждении в пределах рабочего времени (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющими 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 соотношении к должностному окладу по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличения 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 дифференцировано 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, увеличения объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашениях и других локальных нормативных актах Учреждения.

3.5.4.2. 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
	<i>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</i>	
1.	Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-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	15
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по иностранному языку, физике, химии, история, география, биология	10
5.	Педагогическим работникам Учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15

6.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
7.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
8.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (в т.ч. теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
9.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в зависимости от количества классов: от 20 до 29 от 30 и выше	50 100
10.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
11.	За работу с архивом Учреждения	20
12.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию питания в Учреждении	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 согласно СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится пропорционально фактической наполняемости классов.

3.5.4.3. 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 (группы) 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
3.	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов (предметных областей) соответствующей образовательной программы (профильное обучение)	15

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

#### **IV. 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 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 организацией 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.

4.2. 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.

4.2.1. 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 настоящем Положении:

№ 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.

#### 4.2.2. 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.

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).

4.2.3. 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.

4.2.4. Премияльные выплаты работникам Учреждения производятся согласно Положению о премировании работников Учреждения.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие премияльные выплаты:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы.

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

а) при объявлении благодарности или награждении: ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

наградами Ставропольского края;

Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

Почетной грамотой Георгиевского городского округа;

достижения 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.;

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

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

К юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

4.2.4.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения в следующих размерах от должностного оклада (ставки заработной платы):

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 %;

достижения 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 %;

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 %.

К юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) - 100 %.

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

Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютных размерах.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при экономии фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

4.2.4.3. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

4.2.4.4. Для премирования работников Учреждения по итогам работы устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

а) результативность участия во Всероссийских, региональных, окружных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д.;

б) 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.;

в) динамика образовательных результатов по итогам года (по уровням образования);

г) эффективность работы по созданию здоровьесберегающей среды;

д) эффективность работы по развитию инфраструктуры школы.

4.2.4.5. Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах:

а) результативность участия во Всероссийских, региональных, окружных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и т.д. - до 20 %;

б) 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. - 20 %;

в) динамика образовательных результатов по итогам года (по уровням образования) - до 20 %;

г) эффективность работы по созданию здоровьесберегающей среды - до 20 %;

д) эффективность работы по развитию инфраструктуры школы - до 20 %.

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

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

4.2.4.6. 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.

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

4.2.6. Сотрудникам, 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.

4.3. Сотрудники лишаются права на премию в случаях, предусмотренных Положением о премировании работников Учреждения.

4.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, командировок и т.д.

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

4.6. 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.

4.7. Комиссия может принять решение о повышении премии отдельным работникам от 25 до 50 % за образцовое выполнение трудовых обязанностей, разработку и внедрение новых форм работы, выполнение сложной и/или высокотехнологичной работы и др. Решение принимается на основании служебных записок, представленных заместителем руководителя Учреждения, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

4.8. 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.

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

## **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.