

Принято на собрании трудового
коллектива

Протокол № 2 от

«Работники»

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ г. Астрахани

«Лицей № 1»

С.В. Шалагина

« 29 » 09 » 2025 г.



«Работодатель»

Директор МБОУ г. Астрахани «Лицей № 1»

Е.В. Калашникова

« 29 » 09 » 2025 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения г. Астрахани

«Лицей № 1»

на 2025-2028 гг.

№ 2 от 29.09.2025 г.

Работодатель в лице директора Елены Викторовны Калашниковой, именуемый далее «Работодатель» и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Чаплыгиной Светланы Викторовны, именуемой далее «Работники», вместе именуемые стороны, на основании приказа № 297/1-л от 29.09.2025 г. «О внесении изменений в Коллективный договор МБОУ г. Астрахани «Лицей N 1» заключили настоящее соглашение о следующем:

1. Утвердить и ввести в действие Положение об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 1» с 01.09.2025 г.
2. Отменить с 01.09.2025 г. Положение об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 1» введенное действие с 22 мая 2025 г.
3. Дополнить пункт 4.22. Коллективного договора абзацем № 2 «Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ)».

4. Добавить пункт 4.3.19 в раздел Коллективного договора («Рабочее время и время отдыха») в следующей редакции:

«Работникам, занятым на работах с вредными опасными условиям труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №7)

5. Изменить пункт 4.3.9 Коллективного договора («Рабочее время и время отдыха») и читать его в следующей редакции:

«Администрация:

Определяет перечень должностей работников, которым может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня.

Указанным в перечне работникам предоставляется **дополнительный оплачиваемый отпуск**:

- главный бухгалтер – 7 календарных дней
- заведующий обособленным подразделением «Детский сад» - 14 календарных дней
- бухгалтер - 7 календарных дней
- экономист – 7 календарных дней»

6. Изменить пункт 9.7.2 Приложения № 1 к Коллективному договору («Правила внутреннего трудового распорядка») и читать его в следующей редакции:

«Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Указанным в перечне работникам предоставляется **дополнительный оплачиваемый отпуск**:

- главный бухгалтер – 7 календарных дней
- заведующий обособленным подразделением «Детский сад» - 14 календарных дней
- бухгалтер - 7 календарных дней
- экономист – 7 календарных дней»

7. Изменить Приложение № 4 к Коллективному договору и читать его в следующей редакции:

«Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.

- заведующий обособленным подразделением «Детский сад» - 14 дней
- главный бухгалтер – 7 календарных дней

- бухгалтер - 7 календарных дней
- экономист – 7 календарных дней»

8. Дополнить Приложение 7 к Коллективному договору и читать его в следующей редакции:

«Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

- Лаборант кабинета химии -7 календарных дней
- Повар – 7 календарных дней.»

Соглашение вступает в силу с 01.09.2025 г.

ГКУ АО
"Центр социальной поддержки
населения Кировского района
г. Астрахани"
№ 84
Дата 18.10.2025 г.
Подпись *Юршаф*



Директор МБОУ г. Астрахани «Лицей№1»

Е.В. Калашникова



Председатель профсоюзной организации

С.В. Чаплыгина

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 32 (тридцать два) листа

Рассмотрено на заседании трудового
коллектива

Протокол 1 от 29.09.2025 г.

Утверждаю



Согласовано с первичной профсоюзной
организацией МБОУ г. Астрахани «Лицей
№ 1»



Приложение № 2

к Коллективному договору

МБОУ г. Астрахани «Лицей № 1»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и материальном стимулировании труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ Город Астрахань» от 22.09.2025 № 866 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани» (далее по тексту – Постановление муниципального образования «Городской округ Город Астрахань») с последующими изменениями, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Лицей №1» (далее – учреждения) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, профессиональных стандартов (далее – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- наименование, условия осуществления, критерии, порядок и размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- отраслевого соглашения между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ Город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

1.3. В случаях, когда с учетом установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника Учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются: дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по

замещаемой ими должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, все виды компенсационных выплат, а также доплаты, устанавливаемые в виде повышающих коэффициентов (за наличие квалификационной категории, за почетное звание, ученую степень, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет).

1.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени устанавливается на основании Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее – приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269).

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки. Понятие «должностной оклад» (оклад) при оплате таких работников не применяется.

Фактический объем учебной нагрузки определяется учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования в их трудовых договорах с учетом части третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленный таким педагогическим работникам фактический объем учебной нагрузки является нормируемой частью их педагогической работы, поскольку в должностные обязанности этих работников входит другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и иная), которая регулируется в порядке, установленном приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.

1.5. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников допускается при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников; при оплате за фактически отработанные часы при индивидуальном обучении больных детей на дому; при обучении в форме экстерната, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых к педагогической работе в образовательном учреждении.

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

1.7. Расчет заработной платы работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству,

производится в том же порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, данное образовательное учреждение для которых является местом основной работы.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда работников организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам организаций до её изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения работ той же квалификации.

2. Распределение фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных учреждению в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются учреждением самостоятельно и могут быть направлены на оплату труда в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, и состоит из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.3. В пределах фонда оплаты труда руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности служащих и профессии рабочих учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

2.4. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

2.5. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

2.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, а так же договора гражданско-правового характера, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификациям, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации, профессиональных стандартов и квалификаций, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении 1, приложении 1.1 и приложении 1.2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утвержденному Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ Город Астрахань» 22.09.2025 г. № 866 с учетом последующих изменений.

3.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, для почасовой оплаты труда учителей и других педагогических работников, при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников и оплаты за проведение часов в форме экстерната.

3.3. Размер ставок почасовой оплаты за педагогическую работу, определяется путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада) педагогического работника на 72 часа.

3.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты, предусмотренной настоящим пунктом, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством [минимального размера оплаты труда](#).

3.6. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессионально-квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных;
- выплаты за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей.

Размеры и виды выплат компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.7. Работникам учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет.

Размер выплат по данным коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику по должности. Диапазон повышающего коэффициента составляет от 0,1 до 1,5.

Размеры повышающих коэффициентов, критерии определения и должности, по которым они выплачиваются, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы являются выплатами стимулирующего характера и не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда.

При наличии у работников права на установление повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается учреждением при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда на календарный год.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. В целях поощрения работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и (или) коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Порядок, условия и размеры премирования работников учреждения устанавливаются и осуществляются в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению. Премия выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.9. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

3.10. В период каникул, а также в периоды отмены (приостановки) занятий в учреждении (включая обособленное подразделение «Детский сад», обособленное подразделение «Дополнительное образование») для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

За период каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (в том числе и в обособленном подразделении «Детский сад» и обособленном подразделении «Дополнительное образование») для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

4.1. Заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя учреждения устанавливается ежегодно на начало календарного года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

При изменении типа и наименования учреждения, а также реорганизации учреждения после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Оклад (должностной оклад) руководителя исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = O_{ср.зар.плата раб.} \times K_{му}$, где:

$O_{рук.}$ – оклад (должностной оклад) руководителя;

$O_{ср.зар.плата раб.}$ – размер средней заработной платы работников учреждения;

$K_{му}$ – коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителем учреждения в соответствии с Приложениями 4-7 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утвержденному Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ Город Астрахань» 22.09.2025 г. № 866.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа).

При расчете средней заработной платы работников учреждения учитывается заработная плата работников учреждения (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников учреждения (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются один раз в год с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", ведомственный знак отличия "Отличник просвещения", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования" и иными федеральными отраслевыми наградами (государственные награды СССР,

РСФСР, РФ, ведомственные награды Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух окладов (должностных окладов) в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающему в данной организации, при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на финансовый год.

Руководителю учреждения может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Руководителю учреждения по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию приносящей доход деятельности по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее — дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладу (должностному окладу) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, предусмотренные Положением об оказании платных дополнительных образовательных услуг учреждения, не должны превышать размеров процентов к окладу (должностному окладу), установленных приложением 8 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани, утвержденному Постановлением администрации муниципального образования «Городской округ Город Астрахань» 22.09.2025 г. № 866 с учетом последующих изменений.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается и выплачивается в текущем финансовом году, исходя из размеров, поступивших на лицевой счет учреждения доходов от приносящей доход деятельности за отчетный финансовый год и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг, в период осуществления деятельности по оказанию платных дополнительных образовательных услуг.

4.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.5. Руководитель учреждения может по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера в диапазоне от 0,1 до 0,7 в соответствии с приложением 2 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) не должен превышать пятикратного размера.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5.1. В целях поощрения работников за качество выполненных работ, интенсивность и высокие результаты в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Виды, размер и порядок начисления стимулирующих выплат отражены в приложении 3 к настоящему Положению.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.2. Премирование работников осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

5.3. Кроме стимулирующих выплат работникам может оказываться материальная помощь в пределах средств, выделенных на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливается по согласованию с первичной профсоюзной организацией либо иным представительным органом учреждения и приведен в приложении 5 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате и материальном стимулировании труда
работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №1»

Перечень
видов выплат компенсационного характера и условия их установления работникам МБОУ
г. Астрахани «Лицей №1»

Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

1. Виды выплат компенсационного характера:

Наименование компенсационной выплаты	Метод расчета	Размер доплаты	Должность, по которой производится выплата
1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:			
индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательное учреждение (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) на основании медицинского заключения	от ставки заработной платы, с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету индивидуального обучения	20%	учитель
организация и осуществление образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы)	15%–20%	учитель
за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра)	от оклада (должностного оклада)	35%	сторож
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:			
за работу с использованием химических реактивов	от оклада (должностного	8,4% 4,6%	учитель химии,

	оклада), ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки		лаборант кабинета химии
за работу за дисплеями ЭВМ	от ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки	12%	учитель информатики
за работу у горячей плиты	от оклада (должностного оклада)	12%	повар
работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	от оклада (должностного оклада)	10% 12%	уборщик служебных помещений, младший воспитатель, помощник воспитателя
3. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:			
<u>Классное руководство</u>	за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе (но не более чем в двух классах)	в размере, установленном постановлением Правительства Российской Федерации и постановлением Правительства Астраханской области	педагогические работники
<u>Проверка письменных работ:</u> по предметам: - русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия; - начальные классы, профильные предметы (физика, информатика, биология, химия, обществознание, экономика); - по предметам:	от ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки	15% 12% 10%	учитель учитель учитель

- география, история, краеведение, иностранный язык, ОРКСЭ, ОДННР, основы финансовой грамотности; - по предметам: - технология, ИЗО, искусство, черчение, ОБЗР		5%	учитель
<u>Доплата за заведование кабинетом</u> производится согласно Положению «О кабинетах»: - физика, химия, биология, технология, спортивные залы, кабинеты информатики, ОБЗР; - прочие кабинеты	от ставки заработной платы	15% 10%	учитель, педагог-организатор ОБЗР
<u>Руководство методическим объединением, предметной цикловой, методической комиссией:</u> - педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»; - педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»	от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	20% 30%	учитель
<u>Дополнительная работа связанная с наставничеством:</u> - педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»; - педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	20% 30%	учитель
Дополнительная работа, связанная с согласованием локальных нормативных актов учреждения	от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	15% - 20%	Педагогические работники

2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, данные выплаты не устанавливаются.

3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление доплат компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5. Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя выплачивается вознаграждение из расчета 1000 (одна тысяча) рублей в месяц из средств субсидий на выполнение муниципального задания.

5.1 В случае выполнения педагогическим работником функций классного руководителя в двух и более классах, ему производится не более двух выплат денежного вознаграждения.

6. Дополнительно к выплате (доплате), установленной п.5 настоящего Приложения, работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации и постановлением Правительства Астраханской области.

6.1 Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 (пять тысяч) рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

6.2 Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника только с его письменного согласия приказом директора и относится к существенным условиям трудового договора.

6.3 Денежное вознаграждение в размере 5000 (пять тысяч) рублей выплачивается педагогическому работнику за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

6.4 Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ;
- учитывается при определении отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное и социальное страхование.

6.5 Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается за временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство пропорционально времени замещения.

6.6 Возможна отмена выплаты за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя.

6.7 Сроки выплаты денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей устанавливаются и выплачиваются согласно Коллективному договору учреждения, Постановлению министерства просвещения Российской Федерации.

Перечень и критерии установления повышающих коэффициентов

1.1. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории;
- персональный повышающий коэффициент.

1.2. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогическим работникам учреждения устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

Наименование категории	Размер коэффициента	Категория работников/метод начисления
Категория «педагог-методист», «педагог-наставник»	0,6	Педагогические работники/ от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью
Высшая квалификационная категория	0,5	Педагогические работники/ от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	0,25	Педагогические работники/ от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

1.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по должности в следующих размерах:

- библиотекарь – 1,5
- бухгалтер – 1,5
- вахтер – 1,5
- воспитатель (в том числе воспитатель ГПД) – 1,0
- воспитатель ясельной группы – 1,2
- гардеробщик – 1,5
- главный бухгалтер – 0,5
- грузчик – 1,5
- дворник – 1,5
- делопроизводитель — 1,5
- заведующий хозяйством – 1,5
- заведующий обособленным структурным подразделением – 1,5
- заведующий производством (шеф—повар) — 1,5
- заведующий складом – 1,5
- заместитель директора по АХР – 0,4
- заместитель директора по УВР – 0,3
- звукооператор - 1,5
- инженер – 1,5

- инструктор по физической культуре — 1,5
- кастелянша –1,5
- кладовщик - 1,5
- концертмейстер — 1,2
- костюмер — 1,5
- культорганизатор – 1,5
- лаборант– 1,5
- младший воспитатель –1,5
- младший воспитатель ясельной группы –1,5
- машинист по стирке и ремонту спецодежды — 1,5
- медицинская сестра — 1,0
- методист — 1,5
- музыкальный руководитель – 1,5
- педагог – организатор – 1,5
- педагог – психолог –1,5
- педагог дополнительного образования –1,5
- педагог-библиотекарь — 1,5
- педагогическим работникам за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного изучения) - 0,2
- повар –1,5
- подсобный рабочий –1,5
- помощник воспитателя –1,5
- помощник воспитателя ясельной группы –1,5
- преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины (ОБЗР) – 1,5
- рабочий по комплексному обеспечению здания –1,5
- руководитель физического воспитания –1,5
- садовник –1,5
- секретарь –1,5
- слесарь-сантехник — 1,5
- советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями – 1,5
- социальный педагог – 1,5
- специалист по кадрам – 1,5
- специалист по охране труда — 1,0
- старшая медицинская сестра – 1,2
- старший воспитатель – 1,5
- сторож –1,5
- уборщик служебных помещений –1,5
- учитель – логопед – 1,2
- художник-декоратор — 1,2
- художник-постановщик — 1,2
- швея — 1,5
- экономист – 1,5
- экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности – 1,5
- электромонтер по ремонту электрооборудования — 1,5

1.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается учреждением при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По решению комиссии работнику может быть уменьшен (отменен) ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или (и) некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения (отмены) размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителя учреждения.

Приложение № 3
к Положению об оплате и материальном стимулировании труда
работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №1»

Положение
о порядке, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера в МБОУ
г. Астрахани «Лицей №1»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие виды выплат:

- за интенсивность труда;
- за увеличение объема работ;
- за качество выполняемых работ;
- за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей отсутствующего работника (замещение);
- доплаты и надбавки за почетные звания, научную степень и ученое звание;
- выплата педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет;
- ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора.

1.3. Размер выплат стимулирующего характера работникам определяется учреждением в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2. Формирование и распределение
стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1. Доплаты и надбавки работникам учреждения за напряженность и сложность труда, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, устанавливаются руководителем в следующем размере:

2.1.1. Надбавка за интенсивность:	
- надбавка за интенсивность труда, связанная с работой в информационных системах	20% (за работу с одной ИС)
- надбавка за сверхурочную работу;	(согласно ст. 152 ТК РФ);
- надбавка за уборку в здании учреждения технических помещений	100% - 500 кв.м 90% - 450 кв.м 80% - 400 кв.м 70% - 350 кв.м 60% - 300 кв.м 50% - 250 кв.м 40% - 200 кв.м 30% - 150 кв.м 20% - 100 кв.м 10% - 50 кв.м
- надбавка за подготовку экономических расчетов, проведение экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения	50% - 100%
- надбавка за работу в сложных погодных условиях	20% - 80%
- надбавка за работу в режиме ненормированного рабочего дня	10% - 80%

- надбавка за интенсивность, связанная с уборкой в особых условиях (1 этаж, спортивный зал, актовый зал – для сотрудников лица; музыкальный зал, кабинеты, подвальное помещение – для сотрудников обособленного подразделения «Детский сад»)	до 100% (в зависимости от объема и площади работ)
- надбавка за работу на Единой электронной площадке	10% - 100%
- надбавка за напряженность работы в различные периоды (внедрение новых учебных программ, организация каникулярного и летнего отдыха)	10%-100%
2.1.2. Сотрудникам за расширение зон обслуживания или увеличения объема работ:	
-доплата за дополнительный объем работы, несвязанный с основными обязанностями работника	10% - 100% (от сложности работы)
-доплата за погрузо-разгрузочные работы	5% - 100% (от объема)
-доплата ответственному за работу по воинскому учету	10% - 80%
-доплата ответственному за подготовку и оформление документов для выплаты компенсации части родительской платы	10% - 100% (от объема)
-доплата за кошение травы (газонов)	до 100%
-доплата за опрыскивание растений дезинфицирующими средствами	до 100%
-доплата за проведение генеральной уборки (согласно Положению)	10% - 100% (в зависимости от площади территории)
-доплата за увеличение убираемой площади сверх норматива	0,2% за 1 кв.м.
-доплата за натирку полов	5% - 40%
-доплата ответственному за подготовку сведений для Фонда Пенсионного и социального страхования РФ	10% -80%
-доплата ответственному за ведение кадрового учета	10% -100%
-доплата ответственному за работу с электронными базами данных	до 100% (от количества электронных баз)
-доплата за стирку спецодежды, штор	5% - 70%
-доплата за учет расхода воды, электроэнергии и иных видов энергоносителей на основании показателей приборов учета	5% - 40%
-доплата ответственному за организацию питания обучающихся	10% - 70%
-доплата ответственному за работу в системе «Электронное меню» по питанию	до 100%
-доплата за выполнение функций начальника сборного эвакуационного пункта	10% - 70%
-доплата ответственному за антитеррористическую деятельность	10% - 100%
- доплата ответственному за антикоррупционную деятельность	10% - 70%
-доплата ответственному за ГО и ЧС	10% - 100%

-доплата ответственному за противопожарную безопасность	10% - 100%
-доплата ответственному за охрану труда	10 000,0 рублей
-доплата за выполнение обязанностей по размещению информации о деятельности учреждения на государственных информационных сайтах, социальных сетях	до 100% (в зависимости от количества и объема)
- доплата сотрудникам за увеличение объема работ, связанных с ремонтом инвентаря, детского оборудования, мебели	10% - 100%
- доплата за расширенную зону обслуживания, связанную с эксплуатацией спортивной площадки, уличного оборудования	10% - 70%
- доплата педагогическому персоналу за ведение документации и отчетности	5% - 50%
- доплата сотрудникам за разработку текущей документации (локальные акты, положения)	до 100%
- доплата сотрудникам за сбор и обработку разного рода муниципальных, областных и всероссийских мониторинговых исследований	до 100%
- доплата сотрудникам за участие в социально-общественной деятельности по запросу сторонних организаций	до 100%
- доплата педагогическим работникам за организацию досуговой деятельности и отдельных мероприятий: пресс-релизы, пост-релизы, информационные письма, протоколы, отчеты и т.д.	до 100%
- доплата сотрудникам за осуществление документационного обеспечения проведения мероприятий, в том числе административно - финансовая работа	до 100%
- доплата педагогическим работникам за организацию образовательного процесса с детьми особой заботы: - дети группы риска; - дети — инвалиды, - дети с ОВЗ	п.2.3. приложения 2 15-20%
- доплата за организацию профилактической работы (если выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей)	до 100%
- доплата за ведение архива	до 100%
- доплата за увеличение объема работ, связанных с оформлением информационных стендов	до 70%
- доплата за увеличение объема работ, связанных с организацией работы школьного музея	до 100%
- доплата за увеличение объема работ, связанных с организацией работы по благоустройству территории и озеленению помещений лица (обособленного подразделения «Детский сад», «Дополнительное образование») и уходу за цветами	до 100%
2.1.3. Доплата за увеличение фонда учебников, методических пособий, детской художественной литературы, развивающих игр для воспитанников и благоустройство группы и территории обособленного подразделения «Детский сад» с помощью привлечения внебюджетных источников	10% - 100% (в зависимости от количества и объема приобретений)
2.1.4. Доплата за проведение библиотечно-библиографических уроков для обучающихся	10% - 70% (от сложности мероприятия)

2.1.5.Доплата педагогическому персоналу за руководство клубами в лицее и кружками по интересам в обособленном подразделении «Детский сад»	5% - 50%
2.1.6.Доплата руководителю первичной профсоюзной организации за руководство	30%
2.1.7.Сотрудникам за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей отсутствующего работника (замещение)	5% - 100% (от количество отработанных часов)
2.1.8.Доплата сотрудникам за высокое качество подготовку и проведение мероприятий: -уровень образовательного учреждения -муниципальный уровень -региональный уровень - всероссийский уровень	30% 40% 50% 60%
2.1.9. Доплата за разъездной характер работы (в том числе транспортные расходы)	10% - 50%
2.1.10.Сотрудникам за участие в работе комиссий: - председатель комиссии - члены комиссии	до 70% до 30%
2.1.11. Сотрудникам за увеличение объема работ, связанных с подготовкой внеплановых отчетов, отчетности в период квартальной, полугодовой, годовой отчетности и выпускных экзаменов	до 100% (от сложности и количества)
2.1.12.Доплата педагогическим работникам за работу в качестве представителя в судебных заседаниях по делам несовершеннолетних	5% - 50%
2.1.13Доплата за работу навигатором во Всероссийском проекте «Билет в будущее» (а также в прочих Всероссийских программах и проектах)	10% - 100%
2.1.14 Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора	5 000,0 рублей

2.2 Ежемесячное вознаграждение советникам директоров предоставляются педагогическим работникам лицея, принятых на должность «советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями» в размере 5000 (пять тысяч) рублей в месяц (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях, выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется по основному месту работы).

2.3. При наличии почетного звания работнику может быть установлена выплата стимулирующего характера (повышающий коэффициент) от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах:

- для тех, кто имеет почётные звания, «Народный», ученую степень доктора наук - 30%;
- для тех, кто имеет почётные звания, «Заслуженный», ученую степень кандидат наук, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 20%;
- для тех, кто имеет нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения». - 10%.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж

педагогической работы менее трех лет, устанавливается в целях материального стимулирования и привлечения молодых педагогических кадров к работе. Предельные размеры повышающего коэффициента до 0,5.

Повышающий коэффициент молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющий стаж педагогической работы менее трех лет, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующем диапазоне:

- за первый год работы – 50%;
- за второй год работы – 40%;
- за третий год работы – 30%.

Указанная выплата выплачивается работникам осуществляющим педагогическую деятельность, по основному месту работу в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в течение первых трех лет педагогической деятельности.

Право на установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет сохраняется (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в аспирантуру на очную форму обучения для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

2.6. Ежемесячные доплаты работникам за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом критериев оценки качества и системы показателей, исчисляемых в баллах.

2.6.1. Данные выплаты устанавливаются педагогическим работникам на один год с 1 сентября по 31 августа (начисление баллов по результатам учебного года осуществляется до 10 сентября каждого года);

2.6.2. Выплаты устанавливаются сотрудникам за отработанный месяц согласно карте самооценки и служебной записки руководителя структурного подразделения (повар, младший воспитатель, помощник воспитателя, заведующий хозяйством, лаборант, инженер, экономист).

2.6.3. Вновь принятым педагогическим работникам (в том числе молодым специалистам в первый год работы) доплата за качество профессиональной деятельности устанавливается с учетом критериев оценки качества и системы показателей, исчисляемых в баллах на основании имеющегося портфолио у работника, или в размере 40% от среднего балла по учреждению (по выбору работника).

2.7. Размеры доплат, перечисленных в п.п. 2.5.1. и 2.5.3., рассматриваются Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера по представлению руководителя образовательного учреждения и согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации либо иным представительным органом учреждения, а также с органом общественного самоуправления.

2.8. Определение размера доплат, перечисленных в п. 2.5.2., производится ежемесячно работником в карте самооценки, которая передается на рассмотрение руководителю структурного подразделения. По окончании согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель структурного подразделения представляет служебную записку директору учреждения с целью издания приказа.

3. Процедура оценки качества профессиональной деятельности и эффективности работы.

3.1 Стимулирующие выплаты по результатам труда и высокое качество работы работникам учреждения, перечисленные в п.п. 2.5.1 и 2.5.3., устанавливаются один раз год (с 1 сентября по 31 августа) педагогическим работникам лица, работникам дополнительного образования; два раза в год (с 01 июля по 31 декабря и с 01 января по 30 июня) педагогическим работникам обособленного подразделения «Детский сад».

3.2. Для определения соответствия деятельности работника критериям применяется методика оценки качества образования и результатов труда.

3.3. Методика оценки качества образования предполагает сбор и обработку информации по блокам деятельности работника и занесение ее в «Лист оценки эффективности профессиональной деятельности» (далее - Лист оценки). Лист оценки содержит основные критерии эффективности профессиональной деятельности работника, показатели оценки качества в баллах.

3.4. Источником информации о деятельности педагога является следующее:

- итоговые ведомости успеваемости;
- статистически обработанные результаты наблюдений по программе ВШК, ВСК;
- мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг;
- приказы, грамоты, публикации и другие документы, подтверждающие результативность деятельности.

3.5. На основании имеющейся информации работник заполняет Лист оценки и передает его руководителю методического объединения для согласования с заместителем директора. Заместитель директора согласовывает Лист оценки и представляет его для обсуждения на совместном заседании Административного совета и представителей профсоюзного комитета. Затем данная информация передается для рассмотрения в Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданную в соответствии с порядком формирования и работы комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в учреждении в целях принятия объективного решения.

3.6. Комиссия избирается на собрании трудового коллектива и состоит из 9 человек (представителей администрации, трудового коллектива и членов первичной профсоюзной организации).

3.7. Комиссия рассматривает предоставленную информацию и выводит итоговый балл по каждому работнику. Суммирование баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда педагогов от оценки качества. Размер части стимулирующего фонда, направленный на поощрение педагогических работников, деленный на сумму всех итоговых баллов, определяет размер стоимости одного балла.

3.8. После доведения до сведения работника количества набранных баллов работник (в течение 3-х дней) вправе подать апелляцию на имя руководителя в случае несогласия с результатами решения Комиссии. В этом случае проводится повторное заседание Комиссии.

3.9. Руководитель Учреждения представляет сводную информацию о распределении баллов за качество профессиональной деятельности по каждому работнику на заседании Управляющего совета для согласования.

3.10. На основании решения Комиссии руководитель Учреждения издает приказ «О выплате стимулирующей надбавки за качество профессиональной деятельности».

4. Порядок установления стимулирующих доплат и надбавок.

4.1. Бухгалтерия на основе финансово – экономических расчетов определяет часть суммы стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.

4.2. Стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки устанавливаются приказом руководителя по учреждению.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение трудовых обязанностей работниками учреждения, Комиссия, по ходатайству руководителя учреждения, может принять

решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

4.3. Снятие стимулирующих выплат, доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могла быть осуществлена дополнительная работа, определенная при установлении доплат; или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы.

4.4. В случае нарушения трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника учреждения с работника снимается до 10 баллов.

Приложение № 4
к Положению об оплате и материальном стимулировании труда
работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №1»

Положение
о премировании работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 1».

1. Премирование работников учреждения может осуществляться в следующих случаях:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) – до 100% от оклада, или от базовой части заработной платы (педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс), либо фиксированной суммой, а также исходя из количества набранных работником баллов за качество профессиональной деятельности, по представлению руководителя структурного подразделения и председателя профсоюзного комитета;
- к юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет через каждые 5 лет) – при наличии средств и по согласованию с профсоюзным комитетом: в размере 10000 рублей (в пределах средств экономии по фонду оплаты труда или фонда стимулирующих выплат);
- к знаменательным датам (День знаний, День учителя, Международный женский день и т.д.) – при наличии средств;
- в связи с уходом на заслуженный отдых и прекращением трудовой деятельности – до 3-х размеров средней заработной платы работника, при наличии средств;
- за разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественную подготовку внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями (при наличии средств);
- за участие в конкурсах профессионального мастерства (при наличии средств);
- за инициирование и участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения;
- организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ.

2. При определении конкретного размера премии работникам учреждения учитывается качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

3. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя по согласованию с представителями первичной профсоюзной организации.

4. Работники, поступившие на работу в лицей в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, могут быть премированы с учетом вклада и фактически отработанного времени.

5. При определении размера премии работнику основаниями для понижения ее размера (отказа в премировании) являются:

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнение поручений руководителей;
- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства;
- несоблюдение требований внутреннего распорядка.

6. Не подлежат премированию работники, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание.

7. Премия не выплачивается сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет.

8. Источником финансирования расходов, связанных с премированием работников, является экономия средств, выделенных учреждению на очередной финансовый год по фонду оплаты труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Приложение № 5
к Положению об оплате и материальном стимулировании труда
работников МБОУ г.Астрахани «Лицей №1»

Порядок
и условия предоставления материальной помощи.

1. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах средств, выделенных на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.
2. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.
3. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения с целью оказания мер социальной поддержки по приказу руководителя на основании письменного заявления работника или по ходатайству профсоюзного комитета в следующих случаях:
 - в случае болезни (как работника, так и его близких родственников), для приобретения дорогостоящих лекарств;
 - в случае смерти близких родственников;
 - в связи с заключением брака;
 - в связи с рождением ребенка;
 - в связи с поступлением детей в 1-й класс;
 - в связи с тяжелым материальным положением в случае форс-мажорных обстоятельств;
 - в связи с необходимостью обустройства при переезде на другое место жительства;
 - в связи с санаторно-курортным лечением;
 - в иных случаях по ходатайству ПК.
4. Материальная помощь может оказываться всем или более 50% числу работников по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.
5. Конкретный размер материальной помощи работнику устанавливается индивидуально в каждом случае в пределах средств экономии по фонду оплаты труда или фонда стимулирующих выплат.
6. Материальная помощь может выплачиваться работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком на основании письменного заявления работника или по ходатайству профсоюзного комитета.
7. Общая сумма материальной помощи в календарном году конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.
8. Основанием для представления материальной помощи является личное заявление работника на имя директора школы с точным указанием причин для выдачи.
9. В зависимости от обстоятельств к заявлению прикладываются:
 - копия свидетельства о заключении брака;
 - копия свидетельства о смерти;
 - справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.;
 - медицинская справка (выписка из истории болезни, заключение лечащего врача и т.п.);
 - копии документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении.
10. В случае положительного ответа на рассмотренное заявление, директор издает приказ по школе с указанием Ф.И.О. лица, которому предназначена данная выплата, причины принятия решения об оказании помощи, размер выплаты и срок начисления.
11. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.
12. Руководителю организаций также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:
 - в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
 - в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;

- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в пределах фонда оплаты организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

1. Лаборант кабинета химии
2. Повар

Принято, пронумеровано и скреплено печатью 27(двадцать семь листов
Директор МБОУ г. Астрахани «Лицей №1»

Е. В. Калишкова

Е. В. Калишкова

Председатель профсоюзной организации



С. В. Чаплыгина

