

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЛИЦЕЙ № 25 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА НИКОЛАЯ ФЕДОРОВИЧА  
ВАТУТИНА ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания (конференции)  
работников МБОУ Лицей № 25  
« 14 » ноября 2024 г.  
Протокол № 2

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ Лицей № 25  
Э.Ш. Кортункова  
от « 14 » ноября 2024г.  
Приказ № 465

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«ЛИЦЕЙ № 25**  
**ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА НИКОЛАЯ**  
**ФЕДОРОВИЧА ВАТУТИНА ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА**  
**УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

город Димитровград

2024

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЛИЦЕЙ №25 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА НИКОЛАЯ ФЕДОРОВИЧА  
ВАТУТИНА ГОРОДА ДИМИТРОВГРАДА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации города Димитровграда Ульяновской области от 17.03.2023 №785 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Димитровграда Ульяновской области, в отношении которых Управление образования Администрации города Димитровграда Ульяновской области выполняет функции и полномочия учредителя», Постановлением Администрации города Димитровграда Ульяновской области от 14 ноября 2024 № 4561 «О внесении изменений в постановление Администрации города Димитровграда от 17.03.2023 №785» .

1.2. Система оплаты труда работников образовательных организаций включает в себя:  
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение работников образовательной организации (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации.

**2. Порядок определения размеров окладов  
(должностных окладов), ставок заработной платы  
работников образовательной организации**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учётом размеров повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работниками организаций работы, и определяются по формуле:

$ДО = БО + БО \times К$ , где:

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

БО – размер базового оклада (базового должностного оклада), ставки заработной платы;

К – размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина и повышающих коэффициентов,

учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются в соответствии с приложениями № 1, 2 к настоящему Положению.

При наступлении у работника образовательной организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в повышенном размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Работники образовательной организации (кроме медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, но обладающие достаточным практическим опытом и исполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии, образованной образовательной организацией, назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размерах, предусмотренных для данных должностей.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации работников образовательной организации, утверждённом локальным нормативным актом образовательной организации.

2.4. В случае отсутствия должности, занимаемой работником МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем образовательной организации. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей структурных подразделений.

2.6. Размеры должностных окладов работников библиотек образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в должности «библиотекарь», устанавливаются на уровне размеров должностных окладов работников образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в должности «педагог-библиотекарь».

Размер должностного оклада заведующего библиотекой устанавливается в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению в части, касающейся 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Должности руководителей структурных подразделений».

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не

входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с образовательным процессом), иные доплаты компенсационного характера.

3.2. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.6. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.7.1. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за классное руководство:

в 1 - 4 классах общеобразовательных организаций – 2000 рублей;

в 5 - 11 классах общеобразовательных организаций – 2400 рублей.

Доплата за классное руководство в указанных размерах устанавливается в случае, если число обучающихся в классе составляет не менее величины норматива наполняемости, а в иных случаях - исходя из числа обучающихся в классе пропорционально указанной величине.

3.7.2. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за проверку письменных работ:

в 1 - 4 классах общеобразовательных организаций – в размере, не превышающем 980 рублей;

по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах в общеобразовательных организациях – в размере, не превышающем 1470 рублей;

по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии – в размере не превышающем 1000 рублей.

3.7.3. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за заведование кабинетами, лабораториями – 500 рублей.

3.7.4. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за заведование учебными мастерскими – 1400 рублей, при наличии комбинированных мастерских – 2800 рублей.

3.7.5. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за заведование учебно-опытными (учебными) участками – 1000 рублей.

3.7.6. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за руководство предметными методическими комиссиями – 800 рублей.

3.7.7. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за проведения внеклассной работы по физическому воспитанию в размере, не превышающем 1900 рублей.

3.7.8. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за работу с библиотечным фондом учебников – 980 рублей.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина.

3.7.9. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими должностными обязанностями – 500 рублей.

3.7.10. Педагогическим работникам образовательных организаций за наличие квалификационной категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» - 1000 рублей.

Данная доплата устанавливается при условии исполнения педагогическими работниками образовательных организаций дополнительных обязанностей, связанных с выполнением методической работы им, осуществлением наставнической деятельности, не входящими в должностные обязанности по занимаемой в образовательной организации должности.

3.8. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Организации и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты
1	2
За работу в классах, группах общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам для детей с ОВЗ	Не превышает 2150,00
Специалистам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	2150,00
Педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей на основании заключения медицинских организаций, индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях, групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении и находящихся в санаторно-курортных организациях	2150,00

<\*> В учреждениях, имеющих классы или группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата производится только за время работы в этих классах и группах

### 3.9. Компенсационные доплаты устанавливаются:

работникам, указанным в подпунктах 3.7.3 - 3.7.9 пункта 3.7 настоящего раздела, - в размерах, рассчитанных на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

работникам, указанным в подпункте 3.7.2 пункта 3.7 и пункте 3.8 настоящего раздела, - в размерах, рассчитанных пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

## 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование у работников мотивации к добросовестному труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам), за работу в образовательных организациях с определенными условиями.

Кроме того, работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

В случае наличия у педагогического работника права на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.3. Работнику образовательной организации могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере, не превышающем 120 процентов размера установленных ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, от которых зависит конкретный размер надбавки, устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина.

Плановые значения показателей эффективности деятельности образовательных организаций ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от продолжительности стажа работы в соответствующих должностях, и ее размер определяется в соответствии с порядком исчисления размера и назначения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций, установленных приложением надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций, установленным приложением N3 к настоящему Положению.

4.6. Надбавка за работу в образовательных организациях с определенными условиями устанавливается:

в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (педагогическим работникам), - в размере 1500 рублей;

в образовательных организациях, выполняющих функции методического центра (руководителям и специалистам, включая педагогических работников, непосредственно осуществляющих деятельность по реализации функций методического центра), - в размере 980 рублей;

в общеобразовательных организациях, реализующих проект по созданию базовых школ Российской академии наук (педагогическим работникам), в размере 1500 рублей.

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере. Надбавка за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, устанавливается независимо от наличия других оснований.

Перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, ежегодно утверждается исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в порядке, установленном Правительством Ульяновской области.

Перечень образовательных организаций, выполняющих функции методического центра для соответствующих образовательных организаций, ежегодно утверждается исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

4.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки). Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

При наличии высшей квалификационной категории – 5350 рублей;

При наличии первой квалификационной категории – 3750 рублей.

4.8. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, устанавливаются:

доплата за ученую степень доктора наук – в размере 2000 рублей;

доплата за ученую степень кандидата наук – в размере 1500 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Народный», - в размере, не превышающем 5000 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Заслуженный», - в размере, не превышающем 3000 рублей;

надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов «Почетный работник», «Отличник», «За отличную», «За достижения», «За высокие достижения» - в размере, не превышающем 2000 рублей.

В случае наличия у работника МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.9. Персональная надбавка устанавливается работнику МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

4.10. Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения общеобразовательных организаций за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей устанавливается ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций и образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, осуществляющим классное руководство, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, размер которого равен 5000 рублей. При этом педагогический работник общеобразовательной организации и образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, осуществляющий классное руководство, имеет право на получение не более двух указанных вознаграждений в месяц при условии, что он осуществляет классное руководство в двух и более классах.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, занимающим должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей. При этом такие педагогические работники в случае осуществления ими трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более образовательных организациях из числа указанных имеют право на получение не более одного ежемесячного денежного вознаграждения в месяц.

4.11. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.11.1 В целях выплаты премий по итогам работы в МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина создается рабочая комиссия, которая организует деятельность по оценке результативности и эффективности деятельности работников. Результативность и эффективность деятельности работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, характеризующих результаты труда работников, и величины значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей работников образовательной организации.

Перечень указанных критериев и показателей утверждается локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным



органом, представляющим интересы всех или большинства работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина.

4.12. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом управления МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина в соответствии с порядком распределения средств фонда стимулирования работников образовательных организаций, утвержденным локальным нормативным актом МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина

4.13. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина в связи с выходом на пенсию, с профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, выплачивается единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам образовательной организации.

4.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина с определенными условиями (за исключением надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер.

Установление надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, носит обязательный характер для педагогических работников образовательных организаций, входящих в перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся.

4.15. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в образовательных организациях с определенными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.16. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное расходование работниками МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина средств бюджета города и (или) использования муниципального имущества города, причинения ущерба городу, в том числе в результате приемки поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, не соответствующих условиям муниципального контракта, если выявленное несоответствие привело к дополнительному расходованию средств бюджета города или уменьшению количества поставляемых товаров, объема выполняемых работ, оказываемых услуг для обеспечения муниципальных нужд, а также недостоверности отчетности о ходе реализации муниципальных программ Администрации города, в том числе отчетности об исполнении муниципальных заданий, размер выплат работникам, чьи действия (бездействие) повлекли совершение указанных нарушений, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижаются за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах:

- 1) 10 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 10000 рублей;
- 2) 20 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 50000 рублей;
- 3) 30 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 100000 рублей;
- 4) 50 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 500000 рублей;
- 5) 75 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 1000000 рублей;
- 6) 100 процентов, если объем финансового нарушения превысил 1000000 рублей.

За период, в котором выявлено финансовое нарушение, указанным лицам премии не выплачиваются.

## **5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных организаций**

5.1. Оплата труда педагогических работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина определяется с учетом:

установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом Ульяновской области в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Руководителю МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам, кроме педагогических и медицинских, устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина учитываются режим работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, специалистов (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, могут возлагаться

обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.8. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины устанавливаются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.9. Руководящие работники образовательных организаций, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т.д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других), в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю.

В случае когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательных организаций осуществляется по согласованию с Управлением образования.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

## **6. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров**

6.1. Заработная плата руководителя МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных организаций.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина устанавливается руководителем МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

для руководителя образовательной организации от 1 до 3;

для заместителей руководителя от 1 до 2,5;

для главного бухгалтера от 1 до 2,5.

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера и размера средней заработной платы работников соответствующей образовательной организации устанавливается организационно-распорядительным документом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

6.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается учредителем образовательной организации. Размеры должностных окладов заместителей руководителей организации и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются с учетом результатов деятельности образовательной организации, объема, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утвержденным учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителю и главному бухгалтеру МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательных организаций.

6.6. Снижение размера выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, производится в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера, указанным в приведенной ниже таблице 1.

№ п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплаты стимулирующего характера (%)
-------	--------------------	--

1	2	3
1.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования "Город Димитровград" Ульяновской области и иных муниципальных правовых актов органов местного самоуправления города Димитровграда Ульяновской области	20
2.	Выполнение образовательной организацией муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) составляет менее 95% (по итогам финансового года)	20
3.	Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанных обоснованными в установленном порядке	10
4.	<p>Нецелевое, неэффективное расходование средств бюджета города и (или) использование муниципального имущества города, причинение ущерба городу, в том числе в результате приемки поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, не соответствующих условиям муниципального контракта, если выявленное несоответствие привело к дополнительному расходованию средств бюджета города или уменьшению количества поставляемых товаров, объема выполняемых работ, оказываемых услуг для обеспечения муниципальных нужд, а также недостоверности отчетности о ходе реализации муниципальных программ Администрации города, в том числе отчетности об исполнении муниципальных заданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 10000 рублей включительно;</li> <li>- от 10001 рубля до 50000 рублей включительно;</li> <li>- от 50001 рубля до 100000 рублей включительно;</li> <li>- от 100001 рубля до 500000 рублей включительно;</li> <li>- от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно;</li> <li>- свыше 1000000 рублей</li> </ul>	<p>10</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>50</p> <p>75</p> <p>100</p>
5.	Заключение договоров, подлежащих исполнению за счет средств бюджета города, сверх доведенных образовательной организации лимитов бюджетных обязательств	30
6.	Наличие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде	15
7.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка организации, установленного соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе:	

7.1	режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха	20
7.2	порядка и сроков оплаты труда	15
7.3	правил служебного поведения, делового общения	10
7.4	курение в неустановленных местах	5
7.5	несоблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности	20
8.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных трудовым договором и (или) иным правовыми актами	30
9.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение заданий и поручений Управления образования, данных в пределах их полномочий	40
10.	Однократное грубое нарушение должностных обязанностей, в том числе:	
10.1	прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня)	60
10.2	появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения	60
10.3	разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными в связи с исполнением им должностных обязанностей	60
10.4	совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях	60
10.5	принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба муниципальному имуществу	70
10.6	несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов обучающихся (воспитанников) и работников организации	30
10.7	утерю служебных документов или материальных ценностей	50
11.	Предоставление заведомо недостоверных сведений о деятельности организации	50
12.	Предоставление подложных документов или заведомо подложных	50

	документов при назначении на должность (заключении трудового договора)	
--	--	--

Размер стимулирующих выплат снижается одновременно за период, в котором выявлено нарушение, за расчетный период.

В сумме процент снижения размера выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации может составлять до 100%.

Решение о снижении размера выплаты стимулирующего характера в отношении руководителя образовательной организации принимает начальник Управления образования:

- по собственной инициативе;
- на основании аналитических данных о достижении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, собранных представителями Управления образования.

При этом у руководителя образовательной организации запрашивается письменное объяснение.

6.7. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем образовательной организации.

6.8. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **7. Иные вопросы организации оплаты труда**

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в размере, пропорциональном продолжительности отработанного работником времени, за исключением единовременного поощрения и премии по итогам работы за определенный период времени, которые осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательных организаций, утверждённым локальным нормативным актом образовательной организации.

7.2. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников образовательных организаций может применяться почасовая форма оплаты труда:

за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного при тарификации;



за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.5. Руководителю МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и/или сведения о трудовой деятельности, формируемые работодателем в электронном виде, которые хранятся в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Установление стажа педагогической работы при определении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными актами Российской Федерации.

7.8. Работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, предоставляется материальная помощь:

в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка;

в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

Материальная помощь предоставляется в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, при этом максимальный размер материальной помощи не должен превышать двукратного размера

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации.

7.9. В пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на очередной финансовый год, работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании их письменных заявлений может выплачиваться единовременная выплата в размере до двух должностных окладов, установленных на день предоставления отпуска.

7.10. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

7.11. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо приказами руководителя МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина не могут предусматриваться выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

## **8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательной организации**

8.1. Фонд оплаты труда работников МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на предоставление бюджетным организациям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, а также объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляются выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации, а также выплаты компенсационного характера.

За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства на установление премии по итогам работы:

- педагогическим работникам МБОУ Лицей №25 им. Н.Ф.Ватутина в размере не менее 10 процентов объёма фонда оплаты труда этой категории работников, работникам общеобразовательных организаций, занимающим должности административно-управленческого персонала, в размере не менее 22 процентов объёма фонда оплаты труда этой категории работников;

- педагогическим работникам организаций дополнительного образования в размере не менее 9 процентов фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Руководитель образовательной организации самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах средств,

предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, и утверждает их по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объема работы.

Руководитель образовательной организации имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры образовательной организации и численности её работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников образовательной организации не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, используются в целях осуществления работникам образовательной организации выплат стимулирующего характера.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности образовательной организации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Приложение N 1  
к Положению

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Димитровграда Ульяновской области, в отношении которых Управление образования Администрации города Димитровграда Ульяновской области выполняет функции и полномочия учредителя

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательных организаций устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

1. По должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

5955 рублей - для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (дошкольных групп общеобразовательных организаций);

5955 рублей - для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной  
группе «Должности работников учебно-вспомогательного  
персонала первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования: Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. Повышающий коэффициент К = 0,00
1 квалификационный уровень	Для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования: Помощник воспитателя. Повышающий коэффициент К = 0,00 Секретарь учебной части. Повышающий коэффициент К = 0,06 Вожатый. Повышающий коэффициент К = 0,21

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования:	
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму Повышающий коэффициент К = 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер организации, старший дежурный по режиму. Повышающий коэффициент К = 0,24
Для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования:	
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель. Повышающий коэффициент К = 0,00. Дежурный по режиму. Повышающий коэффициент К = 0,35
2 квалификационный уровень	Диспетчер организаций. Повышающий коэффициент К = 0,06. Старший дежурный по режиму. Повышающий коэффициент К = 0,35

2. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы»:

15807 рублей - для общеобразовательных организаций (за исключением дошкольных групп общеобразовательных организаций) и образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования;

17165 рублей - для дошкольных образовательных организаций и дошкольных групп общеобразовательных организаций;

10609 рублей - для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих	

основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования:	
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. Повышающий коэффициент $K = 0,00$
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. Повышающий коэффициент $K = 0,03$
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. Повышающий коэффициент $K = 0,05$
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Повышающий коэффициент $K = 0,06$
Для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования:	
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду при наличии среднего (полного) образования. Повышающий коэффициент $K = 0,00$ Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. Повышающий коэффициент $K = 0,06$
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель. Повышающий коэффициент $K = 0,06$ . Инструктор-методист. Повышающий коэффициент $K = 0,11$
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель. Повышающий коэффициент $K = 0,06$ . Мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. Повышающий коэффициент $K = 0,11$

4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель. Повышающий коэффициент $K = 0,06$ . Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями Повышающий коэффициент $K = 0,11$
----------------------------	--

3. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений, базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

12960 рублей - для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (дошкольных групп общеобразовательных организаций);

10141 рублей - для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей структурных подразделений"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты $K$
Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования:	
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования. Повышающий коэффициент $K = 0,00$
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший

	<p>мастер образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования. Повышающий коэффициент <math>K = 0,07</math></p>
3 квалификационный уровень	<p>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования. Повышающий коэффициент <math>K = 0,25</math></p>
<p>Для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования:</p>	
1 квалификационный уровень	<p>Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования. Повышающий коэффициент <math>K = 0,15</math></p>
2 квалификационный уровень	<p>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования. Повышающий коэффициент <math>K = 0,25</math></p>
3 квалификационный уровень	<p>Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования. Повышающий коэффициент <math>K = 0,50</math></p>



Приложение N 2  
к Положению

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Димитровграда Ульяновской области, в отношении которых Управление образования Администрации города Димитровграда Ульяновской области выполняет функции и полномочия учредителя

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ  
СЛУЖАЩИХ**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

1. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, размер базового оклада:

для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования: 5388 рублей - для должностей, финансируемых из областного бюджета, 5388 рублей - для должностей, финансируемых из бюджета города Димитровграда Ульяновской области;

для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования - 5388 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной  
группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования:	
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,00; 2 разряд ЕТКС - К = 0,07; 3 разряд ЕТКС - К = 0,14
2 квалификационный	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по

уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене))	характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05; 2 разряд ЕТКС - К = 0,12; 3 разряд ЕТКС - К = 0,19
Для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования:	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, повар, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож (вахтер), истопник, столяр, уборщик помещений, уборщик территорий. При выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) повышающий коэффициент увеличивается на 0,05

2. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, размер базового оклада:

для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 6317 рублей;

для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования - 6317 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы:	
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,20

4 квалификационный уровень	К = 0,40
Для работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, муниципальных образовательных организаций дополнительного образования:	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Повышающий коэффициент К = 0,10
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Повышающий коэффициент К = 0,20
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Повышающий коэффициент К = 0,30
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы. Повышающий коэффициент К = 0,40 (0,50)

3. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня, размер базового должностного оклада:

для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования - 5724 рублей;

для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования - 5724 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования:	
1 квалификационный уровень	К = 0,00

2 квалификационный уровень	К = 0,05
Для работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования:	
1 квалификационный уровень	Архивариус, дежурный, делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь, секретарь-машинистка. Повышающий коэффициент К = 0,10
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование "старший". Повышающий коэффициент К = 0,15

4. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих второго уровня, размер базового должностного оклада:

для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - 5958 рублей;

для работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, муниципальных образовательных организаций дополнительного образования - 5966 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общетраслевые должности служащих второго уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы:	
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65
Для работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, муниципальных образовательных организаций дополнительного образования:	
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техники

	всех наименований. Повышающий коэффициент $K = 0,00$
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством. Повышающий коэффициент $K = 0,05$ Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование "старший". Повышающий коэффициент $K = 0,10$ Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена II внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K = 0,10$
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Повышающий коэффициент $K = 0,25$ . Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутри должностная категория. Повышающий коэффициент $K = 0,20$
4 квалификационный уровень	Мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий". Повышающий коэффициент $K = 0,50$
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка). Повышающий коэффициент $K = 0,65$

5. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих третьего уровня, размер базового должностного оклада:

для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - 6775 рубля;

для работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, муниципальных образовательных организаций дополнительного образования – 6868 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент $K$
Для работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы:	
1 квалификационный уровень	$K = 0,00$
2 квалификационный уровень	$K = 0,10$

3 квалификационный уровень	$K = 0,15$
4 квалификационный уровень	$K = 0,25$
5 квалификационный уровень	$K = 0,30$
Для работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, муниципальных образовательных организаций дополнительного образования:	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер всех наименований, инженер-программист (программист), психолог, специалист по кадрам, специалист по гражданской обороне, экономист всех наименований, юрисконсульт. Повышающий коэффициент $K = 0,00$
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена II внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K = 0,10$
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена I внутридолжностная категория. Повышающий коэффициент $K = 0,15$
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлено производное должностное наименование "ведущий". Повышающий коэффициент $K = 0,25$
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера. Повышающий коэффициент $K = 0,30$

6. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, размер базового должностного оклада - 9254 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент $K$
1 квалификационный уровень	$K = 0,00$
2 квалификационный уровень	$K = 0,30$
3 квалификационный уровень	$K = 0,45$

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Димитровграда Ульяновской области, в отношении которых Управление образования Администрации города Димитровграда Ульяновской области выполняет функции и полномочия учредителя

## **ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА И НАЗНАЧЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **1. Исчисление размера и надбавки за стаж работы, дающего право на назначение надбавки**

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка), включаются:

1) время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательными организациями);

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) служба в Вооружённых Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооружённых Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трёх месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

### **2. Размеры надбавки**

2.1. Надбавка устанавливается в следующих размерах:  
для педагогических работников по должностям:

Наименование должности	Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (рублей)			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Педагогические работники	500	1115	1525	2000
Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности), младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по	-	500	1000	1000

должности)				
Дежурный по режиму, секретарь учебной части, вожатый	-	1700	1700	1700
Работники библиотеки	-	500	1100	1500

для медицинских работников - 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада).

### **3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки**

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учета работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя организации, с которым работник организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменения её размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты возлагается на кадровые службы организации.