

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 32»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного

комитета школы

*протокол № 5
от 25.03.2020*
И.В.Перебинос



УТВЕРЖДАЮ

приказом № 44 от 26.03.2020

Директор МОУ «Лицей № 32»

С.Ю. Воронина



Положение

об оплате и стимулировании труда работников

Муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей № 32»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 « Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы города Вологды от 19 октября 2009 г. № 5459 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования, Управлению физической культуры, массового спорта и молодежи, Управлению культуры и историко-культурного наследия Администрации города Вологды» (с изменениями и дополнениями), постановлением Администрации города Вологда от 30 октября 2009 № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), территориальным Отраслевым Соглашением по образовательным организациям муниципального образования «город Вологда» на 2019-2022 годы, и регулирует вопросы оплаты труда работников МОУ «Лицей № 32» (далее – Лицей, Организация).

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Лицея;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их

применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителя Лицея, его заместителей;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Лицея.

1.2. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Лицея, за исключением руководителя и его заместителей включает в себя:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.4. Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников Лицея.

Работникам Лицея, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Лицея

2.1. Работникам Лицея устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования,

коэффициента за наличие квалификационной категории, коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей работников Лицея к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Лицея, за исключением педагогических работников, – 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников – 1,73.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
2	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
		2 квалификационный уровень	1,7
3	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
4	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8
		2 квалификационный уровень	1,9
		3 квалификационный уровень	2,1
		4 квалификационный уровень	2,2
		5 квалификационный уровень	2,3
5	Должности третьего уровня	1 -5 квалификационный уровень	1,3
6	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационный уровень	1,9
7	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
----------------------------	-----------------------------

Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Лицея, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений Лицея.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Лицея, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам Лицея, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых

устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Лицея при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Лицея устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.3. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) – в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими объединениями – в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;

за классное руководство – в размере 10 – 40 % (рассчитывается по формуле = количество учащихся в классе*40 руб. + 1000 руб.);

за проверку тетрадей – в размере 5 - 20 процентов должностного оклада с учетом нагрузки, а именно, по:

- русскому языку — 15%
- литературе в 5-9 класс - 5%;

- литературе в 10-11 класс - 15%
- математике (углубленный уровень) — 20%;
- математике (базовый уровень) — 15%;
- английскому языку, истории, обществознанию, биологии, географии, химии, изо, основам права, праву, экономике, музыке, ОБЖ, черчению — 5%;
- физике (углубленный уровень) — 10%,
- физике (базовый уровень) — 5%;
- по информатике (углубленный уровень) — 10%,
- информатике (базовый уровень) — 5%;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 5 процентов должностного оклада.

3.3.4. Доплата за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся.

Педагогическим работникам за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада с учетом нагрузки.

3.3.5. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением.

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада с учетом нагрузки.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Лицея, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Лицее.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Лицее устанавливается работникам Лицея, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных

должностей служащих второго и третьего уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5 или 6 уровень квалификации, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Лице устанавливается работникам Лицея, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, должности, по которым в соответствии с профессиональным стандартом установлен 7 уровень квалификации, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в

аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения работников Лицея в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной

переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа директора Лицея по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются директором Лицея по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам Лицея в пределах фонда оплаты труда МОУ «Лицей № 32» и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность устанавливается работникам за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, выходящих за рамки трудового договора, а также:

организацию питания обучающихся, в т.ч. льготного, - в размере 10-20 % должностного оклада;

составление и ведение расписания уроков, в т.ч. в электронном виде, - в размере 30-100 % должностного оклада;

организацию работы электронного журнала – в размере 10 – 50 процентов должностного оклада;

оказание учебно-методической помощи педагогам - в размере 5-30 % должностного оклада;

организацию дистанционного обучения детей-инвалидов - в размере 20-30 % должностного оклада;

организацию мероприятий физкультурно-спортивной направленности с обучающимися — в размере 5-30 % должностного оклада;

заведование книжным фондом - в размере 20-50 % должностного оклада;

молодым специалистам - в размере 15-40 % должностного оклада;

руководство школьными ученическими объединениями - в размере 5–50 % должностного оклада;

участие в инновационной деятельности - в размере 3–30 % должностного оклада,
организация охраны труда и техники безопасности в учреждении – в размере 10 – 50 % должностного оклада;

организация работы по военно-патриотическому воспитанию учащихся - в размере 10 – 50 % должностного оклада;

руководство проектно-исследовательской деятельностью обучающихся - в размере 3 – 50 % должностного оклада;

организация общественно – полезной деятельности обучающихся - в размере 5 – 50 % должностного оклада;

наставничество - в размере 5 –20 % должностного оклада,

информационная поддержка деятельности Лицея – 10 – 40 % должностного оклада.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Лицея по соглашению сторон трудового договора и по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Лицея устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам Лицея в пределах фонда оплаты труда Лицея и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера выплат являются показатели, установленные в приложении №1 к настоящему Положению.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который она устанавливается, принимается директором Лицея на основании итогового протокола экспертной комиссии. Директор Лицея издает соответствующий приказ по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты работникам Лицея производятся в пределах фонда оплаты труда МОУ «Лицей № 32», в т.ч. из средств экономии.

Премия по итогам работы:

за квартал

за учебный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Решение об установлении размера выплаты (при наличии средств в фонде оплаты труда) принимается директором Лицея на основании итогового протокола экспертной комиссии. Директор Лицея издает соответствующий приказ по согласованию с профсоюзным комитетом.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Премия не назначается работникам, имеющим нарушения трудовой дисциплины.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, и заместителей руководителя

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя Лицея состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников Лицея устанавливается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Организации), в кратности от 1 до 6,5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры должностного оклада и выплат компенсационного характера руководителю Лицея определяются трудовым договором.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Лицея устанавливаются директором Лицея.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	9 813
Заместитель руководителя	7 800

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Организации.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2,2, для заместителей руководителя - в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20

5.6. Коэффициент наполняемости Организации.

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N = \text{SUM } N_{ki} \times p_i, \text{ где:}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) – 25 человек.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.7. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты руководителю, заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.7.1.1. Доплата руководителям, заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата, устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

5.7.1.2. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся.

Руководителям, заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителю, заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с

законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителю, заместителям руководителя при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.3.2. Доплата за руководство Организацией – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

5.8. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя Лицея устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление

или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Организации.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Лицея по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых директором Лицея.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждения.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям Организации, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Лицея по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых директором Лицея.

5.9.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

календарный год.

Премииальные выплаты по итогам работы руководителю устанавливаются на основании показателей, утвержденных постановлением Администрации города Вологды от

30 октября 2009 № 5730 (с изменениями и дополнениями).

Премия заместителям руководителя по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными директором Лицея, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Лицея.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Лицея формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Лицея формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Лицею на выполнение государственного задания, средств бюджета города Вологды и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Лицея.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Лицея а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МОУ «Лицей № 32».

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Лицея может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Лицея - по решению директора Лицея на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Лицея - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

Профсоюз работников народного образования
и науки Российской Федерации

Директору МОУ «Лицей № 32»
Ворониной О.Ю.

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ МОУ «ЛИЦЕЙ № 32»**

160031, Вологда, ул. Кирова, 35
Тел.: (8172) 72-14-64

25.03.2020 г. № 5
На № _____ от _____

**Выписка из протокола № 5 от 25.03.2020
заседания профсоюзного комитета МОУ «Лицей № 32»**

Избрано членов профкома – 5 чел.
Присутствуют - 5 чел.

Слушали: Перебиноса И.В. о внесении изменений и дополнений в Положение об оплате и стимулировании труда работников МОУ «Лицей № 32».

Постановили: согласиться с содержанием Положения об оплате и стимулировании труда работников МОУ «Лицей № 32».

Председатель первичной профсоюзной
организации

Перебинос И.В.

Секретарь профсоюзного собрания

Куликова Т.А.



вх. № 01-62/5 от 18.05.20