ПРИНЯТО
общим собранием (конференцией) работников (протокол № 2 от 29.05.2026)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
_____Г. П. Тычинская

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ лицей № 28

_____ Н. В. Третьякова
(приказ от 03.06.2026 №319)

ПОЛОЖЕНИЕ
муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицея № 28 (МАОУ лицей № 28) об оплате труда работников

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2023 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений Ростовской области», решением Городской Дум города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казённых учреждений города Таганрога», постановлением Администрации города Таганрога от 25.02.2022 № 267 «Положение об оплате труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казённых учреждений города Таганрога» (с изменениями и дополнениями), постановлением Администрации города Таганрога от 24.09.2025 № 2339 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Таганрога», иными нормативно-правовыми актами Правительства ростовской области и Администрации города Таганрога, Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицей № 28, в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицея № 28 в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг и выполняемой работы утверждается Положение муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицея № 28 об оплате труда работников (далее по тексту – Положение, учреждение).Положения подпунктов 1.5 раздела 1 и подпунктов 5.2.2 пункта 5.2 раздела 5 настоящего Положения применяются к правоотношениям, возникшим с 01.01.2025.

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утверждённого приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет бюджетных средств. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, регламентируется локальными нормативными актами учреждения о платных образовательных услугах с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников; другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный акт учреждения).

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплаты за работу в особых условиях труда;

выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности;

нагрузка сверх установленной нормы часов.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных бюджетных средств, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета

определяется учредителем.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) приведены в таблицах №№ 1-2.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень / Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень (вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части)	9441

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы
по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень / Наименование должности	Минимальный размер

		должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников	2-й квалификационный уровень (концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог)	15669
	3-й квалификационный уровень (воспитатель; методист; педагог-психолог)	16433
	4-й квалификационный уровень (педагог-библиотекарь; преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины; тьютор; учитель)	17240

2.2.4. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	библиотекарь: II категории; I категории; ведущий	10300 10810 11348 11916

2.2.5. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень лаборант, инспектор по кадрам	6928

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4-й квалификационный уровень ведущий экономист, ведущий бухгалтер, ведущий инженер- программист, ведущий инженер-электроник, ведущий инженер по охране труда	9254

2.2.6. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд уборщик служебных помещений, дворник, сторож, гардеробщик, вахтер;	5175
	2-й квалификационный разряд рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5475

2.2.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заведующий библиотекой	10713
Специалист по закупкам; Специалист по охране труда; Системный администратор	8003
Ассистент по оказанию технической помощи; Младший системный администратор	6928

2.2.8. Должностной оклад по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» устанавливается в муниципальных общеобразовательных учреждениях на основе Постановления Правительства

Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и квалификационного уровня, определенного приказом Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15.09.2021 № 87/21-ПР «Об утверждении наименования квалификации и требований к квалификации в сфере образования».

Минимальный размер должностного оклада приведен в таблице № 6[1]

Таблица № 6[1]

Минимальный размер должностного оклада
по должности педагогического работника – советника директора
по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,
устанавливаемой в муниципальных общеобразовательных учреждениях

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
6 квалификационный уровень (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)	21550

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, периодичность и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями локальными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с п.4.6 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со ст. 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы) сверх должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):	
	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 10
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5 - 15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 20
2	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательном учреждении:	
	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20

4	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	 5 - 15

Примечание к таблице № 7:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплаты в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном акте учреждения по оплате труда. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	Педагогические работники - за классное руководство: 1 - 4 классов 5 - 11 (12) классов	 20 25
2	Учителя 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	15
3	Учителя, преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике химии, физике, биологии, истории, географии, музыке иностранному языку (в каждой группе) информатике (в каждой группе)	 20 15 10 5 5
4	Работники учреждений - за работу в методических объединениях: руководитель методического объединения учителей физической культуры; руководители методических объединений учителей естественно-математического цикла, гуманитарного цикла, эстетического цикла, начальной учреждения, учителей английского языка, классных руководителей 5-11 классов	 9 13

5	Педагогические работники, ответственные за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	 до 20 до 40 до 80
6	Работники учреждений, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	 до 20 до 25
7	Работники учреждений, ответственные за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н; иным работникам	 20 20
8	Работники учреждений, ответственные за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	 15 до 20
9	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	11
10	Педагогические работники, ответственные за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	9
11	Работники учреждений - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области (далее – Министерство)	5 - 10
12	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	 10 15 20

13	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых Министерством

Примечания к таблице № 8:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек;

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

Для классов с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения за заведование учебными кабинетами (лабораториями) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

5. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом Министерства.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте учреждения с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 – 13 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 23-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26- ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются Министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры, периодичность и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы))

или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

В данные критерии и размеры установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменениями в образовательной системе учреждения и (или) изменениями в нормативно-правовой базе.

4.3.2. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, которая выбирается на общем собрании (конференции) работников учреждения в количестве пяти человек с полномочиями на один учебный год. В состав комиссии входят представители работников, первичной профсоюзной организации, администрации учреждения.

4.3.3. Оценка результативности деятельности педагогических работников учреждения производится четыре раза в год (поквартально) за периоды: январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь. По результатам деятельности за каждый указанный период производится выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам квартала соответственно в марте, июне, сентябре, декабре. По согласованию с общим собранием (конференцией) работников при необходимости оценка результативности деятельности педагогического работников также может производиться по итогам месяца внутри квартала.

4.3.4. Размер надбавки каждому претенденту за установленный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами (общая сумма баллов);
- стимулирующий фонд, предназначенный для выплаты надбавки, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого педагогического работника и определяет размер надбавки.

Выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по критерию «Работа в пришкольном лагере с дневным пребыванием детей в летний период» производится в сентябре совместно с выплатой по итогам деятельности в третьем квартале.

4.3.5. Начисление и выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится без учета отработанного времени.

4.3.6. Начисление и выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится при наличии средств в фонде оплаты труда.

4.3.7. Установленная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменена на основании приказа руководителя учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, если педработник в период установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы: получает дисциплинарное взыскание; имеет замечание за нарушение педагогической этики; нарушает правила внутреннего трудового распорядка; несвоевременно и(или) некачественно выполняет работу в соответствии со своими обязанностями.

4.3.8. В случае ухода педработника в длительный отпуск сроком до одного года, в отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком, за работником остается право на получение выплаты этой надбавки до начала указанного отпуска.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

4.4.1. Работникам учреждений, в том числе руководителям (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) в размере до 200 процентов

должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размеры и условия осуществления выплат надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Надбавка за качество выполняемых работ

Критерий	Размер надбавки (процентов)
Уровень профессиональной подготовленности	до 100
Сложность, важность и качество выполняемой работы	до 100
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 100

В данные критерии и размеры установления надбавки за качество выполняемых работ могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе учреждения и (или) изменениями в законодательстве Российской Федерации.

Конкретные размеры надбавки за качество выполняемых работ по итогам оценки труда утверждаются приказом руководителя учреждения.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – учредителем, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

Установленная надбавка может быть отменена на основании приказа руководителем учреждения, с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, если работник в период установления надбавки за качество выполняемых работ:

- получает дисциплинарное взыскание;
- нарушает правила внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременно и(или) некачественно выполняет работу в соответствии со своими обязанностями.

В случае ухода работника в отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком, за работником остается право на получение выплаты надбавки за качество выполняемых работ до начала указанного отпуска.

4.4.2. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

Размеры надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам при наличии средств в фонде оплаты труда могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Показатели и условия премирования определены в **Приложении 2** к настоящему Положению. В данные показатели и условия премирования работников учреждения могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью,

изменениями в образовательной системе учреждения и (или) изменениями нормативно-правовой базы. Премирование работников с указанием конкретного размера выплачиваемых премий осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном учредителем, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

Размеры надбавки за квалификацию

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	Педагогическим работникам:	
	При наличии первой квалификационной категории	10
	При наличии высшей квалификационной категории	25

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема

педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12

Размеры надбавки за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:	
	при наличии ученой степени доктора наук	25
	при наличии ученой степени кандидата наук	15
2	Иные работники:	
	при наличии ученой степени доктора наук	до 30
	при наличии ученой степени кандидата наук	до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) в соответствии с таблицей № 13.

Таблица № 13

Размеры надбавки за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями;	
	работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:	
	при наличии почетного звания «народный»	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10

2	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается учредителем.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования города Таганрога молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013№ 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителей и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения согласно таблице № 15.

Таблица № 15

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	29885
Образовательные учреждения II и III группы по оплате труда руководителей	27174
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	24704

5.2.3. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.2.3.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице 16.

Таблица № 16

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе оплаты труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных учреждениях дополнительного образования	за каждого обучающегося	 0,3 0,5
4	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную	1 0,5

		категорию высшую квалификационную категорию	1
5	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях	до 10 до 30
6	Наличие обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося, находящегося на полном государственном обеспечении	0,5
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
9	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
10	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплицы	за каждый вид объектов	до 50
11	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
12	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях и дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
13	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разного вида активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15

14	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося	1
15	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10
16	Наличие иных показателей, значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением	за каждый дополнительный показатель	до 20

Примечания к таблице №16:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяются учредителем, с учетом сложности руководства учреждением, в том числе масштабом управления, особенностей деятельности и значимости учреждений различного типа, а также результативности работы.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

- в общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года;
- в дошкольных образовательных учреждениях – по списочному составу на 1 января года, предшествующему планируемому;
- в учреждениях дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, группах, секциях, учитываются 1 раз.

5.2.3.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно учредителем, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.2.3.3. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 17.

Таблица № 17

Порядок отнесения учреждений к группе оплаты труда руководителей в зависимости от суммы баллов

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV

1	Общеобразовательные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
3	Учреждения дополнительного образования	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Руководителю учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке, утвержденном учредителем. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя в порядке, утвержденном в локальном акте учреждения по оплате труда.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Руководителю учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке, утвержденном учредителем. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя в порядке, утвержденном в локальном акте учреждения по оплате труда.

5.4.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается:

— выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области);

— рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Таганрога.

5.4.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся в соответствии с решением учредителя.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется учредителем, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к

приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 18.

Таблица № 18

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. В исключительных случаях по решению учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

— установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

— размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

— размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники образовательных учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

— учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

— учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.1.8.2. Месячная заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 пункта 6.8 настоящего раздела, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного

произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

— часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

— часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

— педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных учреждений, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

— ставки заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы);

— выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

— выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

6.1.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7. **Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Оплата труда работников учреждения за счет бюджетных средств осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждения за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, иным работникам учреждения, занятым в организации и оказании платных образовательных услуг, за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет бюджетных средств), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

для заместителей руководителя, главного бухгалтера, иных работников учреждения, занятых в организации и оказании платных образовательных услуг, – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. Доля условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) в структуре заработной платы учреждения устанавливается учредителем с учетом действующих Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в размере не менее 70%.

Формирование структуры фонда оплаты труда с учетом соблюдения доли условно-постоянной части и выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется учреждением в соответствии с требованиями действующих Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровня систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на основании приказа учредителя.

7.3. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет бюджетных средств и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного

персонала установлен **Приложением № 3** к настоящему Положению.

7.4. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – учредителем, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом, на основании письменного заявления работника и решения комиссии по оказанию материальной помощи работникам.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Перечень и размеры материальной помощи установлены в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

7.5. За счет средств бюджета города Таганрога молодым специалистам – педагогическим работникам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования соответствующего профиля, при принятии на работу в учреждение на должность по профилю обучения в течение 12 месяцев с момента присвоения ему статуса молодого специалиста дополнительно выплачивается материальна помощь в размере 2000 рублей ежемесячно.

Порядок и назначение дополнительной ежемесячной материальной помощи молодым специалистам определяется в соответствии с положением, утвержденным учредителем.

Приложение № 1
к Положению МАОУ лицей № 28 об оплате труда работников
(в редакции от 29.05.2026)

Показатели, критерии и размеры
установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

	Показатели и критерии	Весовой коэффициент показателя (в баллах)	Ответственные за предоставление информации	Подтверждающие документы	Примечания
	I. Достижения обучающихся в учебной деятельности				
1.	Результаты участия во Всероссийской олимпиаде школьников по общеобразовательным предметам:				
	✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня	10 9 8 7 6 5	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Баллы начисляются за каждого победителя или призера. Интернет олимпиады не учитываются
2.	Результаты участия в очных олимпиадах, проводимых высшими учебными заведениями:				
	✓ победитель ✓ призер	4 3	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Баллы начисляются за каждого победителя или призера. Интернет олимпиады не учитываются.
3.	Результаты ГИА (средний балл ЕГЭ по предмету):				
	✓ 100-80 ✓ 79-60 ✓ 59-минимум, установленный Рособрнадзором	8 7 6	Заместители директора	Протоколы Приказы	Баллы начисляются суммарно по классам, участвующим в ГИА
4.	Результаты ГИА (средний балл ОГЭ по предмету, переведенный в отметку):				
	✓ 5,0-4,5 ✓ 4,4-3,5 ✓ 3,4-2,5	5 4 3	Заместители директора	Протоколы Приказы	Баллы начисляются суммарно по классам, участвующим в ГИА
	II. Достижения обучающихся во внеурочной деятельности и дополнительном образовании				
1.	Результаты участия в творческих конкурсах, фестивалях, социальных проектах художественной направленности:				
	✓ победитель международного уровня ✓ призер международного уровня ✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня	5 4 4 3 3 2 2 1	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Баллы начисляются за каждого победителя или призера
2.	Результаты участия в творческих конкурсах, фестивалях, социальных проектах гуманитарной, естественно-математической, музыкальной, вокальной, театральной,				

	хореографической направленности и спортивных соревнованиях:				
	✓ победитель международного уровня ✓ призер международного уровня ✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня	10 9 8 7 6 5 4 3	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Баллы начисляются за каждого победителя или призера
3.	Результаты участия в учебной научно-исследовательской деятельности:				
	✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ участник всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ участник регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня ✓ участник муниципального уровня ✓ победитель школьного уровня ✓ призер школьного уровня ✓ участник школьного уровня	10 9 8 8 7 6 6 5 4 4 3 2	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты	Баллы начисляются за каждого победителя или призера
	III. Организация и проведение педагогическими работниками предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов, семинаров, мастер-классов, конференций, творческих программ, фестивалей, выставок, акций, спортивных соревнований и т.п.				
1.	Подготовка сценариев, концертных номеров, проведение предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов, семинаров, конференций, творческих программ, фестивалей, выставок, акций, спортивных соревнований и др.				
	✓ международный уровень ✓ всероссийский уровень ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень	10 9 8 7 6	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма	Баллы начисляются за каждое мероприятие
2.	Организационное и техническое сопровождение, оформительские работы при проведении предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов, семинаров, конференций, творческих программ, фестивалей, выставок, акций, спортивных соревнований и др.				
	✓ международный уровень ✓ всероссийский уровень ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень	6 5 4 3 2	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма	Баллы начисляются за каждое мероприятие
	IV. Обобщение и распространение педагогическими работниками собственного педагогического опыта				

1.	Подготовка и проведение открытых уроков, внеурочных мероприятий, мастер-классов:				
	✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень	10 9 8	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма	Баллы начисляются за каждое мероприятие
2.	Подготовка материалов и(или) выступление на семинарах, методических и педагогических советах, конференциях, творческих отчетах о деятельности учреждения:				
	✓ международный уровень ✓ всероссийский уровень ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень	10 9 8 7 6	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма Протоколы педагогических и методических светов	Баллы начисляются за каждое мероприятие
3.	Участие в очных профессиональных конкурсах:				
	✓ победитель всероссийского уровня ✓ призер всероссийского уровня ✓ участник всероссийского уровня ✓ победитель регионального уровня ✓ призер регионального уровня ✓ участник регионального уровня ✓ победитель муниципального уровня ✓ призер муниципального уровня ✓ участник муниципального уровня	20 19 18 17 16 15 14 13 12	Заместители директора Руководители МО	Приказы Дипломы Грамоты Благодарственные письма	Баллы начисляются за каждое мероприятие
	V. Выполнение особо важных заданий, направленных на повышение эффективности образовательной деятельности				
1.	Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы ОО, качественная подготовка оперативных (внеплановых) отчетов, материалов и информации	5	Заместители директора	Приказы	Баллы начисляются за каждое мероприятие
2.	Апробация новых учебных программ по новым и традиционным учебным курсам, разработка новых эффективных технологий обучения, воспитания и развития обучающихся	2	Заместители директора Руководители МО	Приказы	Баллы начисляются за каждое мероприятие

3.	Результаты использования современных цифровых инструментов в образовательной деятельности: a. Работа на платформах «Учи.ру», «Олимпис» и т.п.: ✓ Всероссийский уровень ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень b. Работа на платформе «РЭШ» и т.п.	 4 3 2 1 2	Заместители директора	Приказы Скриншоты Сертификаты Дипломы	Баллы начисляются за участие независимо от количества участников Баллы начисляются за каждое мероприятие
4.	Работа в пришкольном лагере с дневным пребыванием детей в летний период ✓ начальник лагеря ✓ учитель, организующий досуг детей	 3 2	Заместители директора	Приказы	Баллы начисляются за каждый день работы
VI. Результаты деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей классного руководителя					
1.	Участие обучающихся класса в конкурсах, соревнованиях, проектах, акциях, и т.п.: ✓ региональный уровень ✓ муниципальный уровень ✓ школьный уровень	 3 2 1	Заместители директора Руководители МО	Приказы Аналитические справки	Баллы начисляются за каждый класс
2.	Своевременность и правильность оформления документов (портфолио обучающихся, личные дела обучающихся, отчеты, мониторинги, планы воспитательной работы, журналы по проведению инструктажей по ТБ и др.)	1	Заместители директора Руководители МО	Приказы Аналитические справки	Баллы начисляются за каждый класс
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) обучающихся класса в администрацию учреждения, вышестоящие инстанции с замечаниями на неправомерные действия классного руководителя	1	Заместители директора		Баллы начисляются за каждый класс

Приложение № 2
к Положению МАОУ лицей № 28 об оплате труда работников
(в редакции от 2 9 .05.2026)

Показатели и условия премирования работников

1. Условия премирования работников

1. Работникам учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы в целях поощрения за результаты труда из средств бюджета и средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результаты труда.

2. Премия устанавливается при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3. Конкретный размер премии определяется:

3.1 Из средств бюджета - как в процентах к должностному окладу (в диапазоне от 0 % до 100 % от должностного оклада по каждому из показателей премирования работников), так и в абсолютном размере (до одного должностного оклада по каждому из показателей премирования работников).

3.2 Из средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг, - в процентах в диапазоне от 0% до 5% каждому работнику от суммы полученного дохода в соответствии с Положением МАОУ лицей № 28 «О расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг».

4. Размер премии из средств бюджета и средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг, в установленных диапазонах определяется исходя из степени эффективности результата труда работника и конкретизируется в решении комиссии по установлению стимулирующих выплат и приказе директора учреждения.

5. Период, на который устанавливается премия, определяется эффективностью, продолжительностью труда работника и конкретизируется в решении комиссии по установлению стимулирующих выплат и приказе директора учреждения.

6. Премирование работника может быть прекращено по следующим основаниям:

- нарушение правил внутреннего распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства;
- нарушение Устава и локальных нормативных документов учреждения;
- изменение условий оплаты труда.

2. Показатели премирования работников

1. Успешное, добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.
2. Качественное и своевременное выполнение заданий директора.
3. Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения.
4. Особые заслуги перед школой.
5. Высокие показатели работы учреждения.
6. Обеспечение участия педагогических работников учреждения в конкурсах и представление учреждения на различных уровнях.
7. Выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год.
8. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения.
9. Работа по поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе работников и коллективе обучающихся.
10. Работа по сохранению контингента обучающихся.
11. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
12. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

13. Создание и использование в работе банков данных, необходимых для работы образовательного учреждения.
14. Участие в организации и проведении ГИА (ОГЭ и ЕГЭ).
15. Участие в мероприятиях в рамках подготовки к ГИА.
16. Подготовка внеплановых (оперативных) отчетов и информации.
17. Оперативное и качественное выполнение внеплановых работ.
18. Оказание организационной и методической помощи учителям, педагогам дополнительного образования, классным руководителям и другим педагогическим работникам при планировании, подготовке и проведении открытых уроков, мастер-классов, методических выступлений, внеклассных мероприятий, конкурсных мероприятий с участием обучающихся и др.
19. Успешное завершение учебного года.
20. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди обучающихся, их родителей (законных представителей), общественности.
21. Внедрение инновационных процессов, новых технологий, технологического и учебного оборудования в образовательную деятельность.
22. Наличие высоких показателей проводимых в школе оценок качества образовательной деятельности.
23. Высокие результаты участия в олимпиадах, фестивалях, конкурсах, конференциях, соревнованиях различных уровней.
24. Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (педсоветов, педконсилиумов, методсоветов, семинаров, выставок, концертных и праздничных программ и иных важных мероприятий), связанных с основной деятельностью учреждения.
25. Своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов.
26. Качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий.
27. Качественная подготовка и проведение всех видов внеклассных мероприятий, включая систему дополнительного образования.
28. Обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым работникам.
29. Высокая результативность работы с детьми «группы риска», детьми с девиантным поведением, слабоуспевающими и неуспевающими обучающимися.
30. Результативное сотрудничество и взаимодействие с ОВД, КДН и другими организациями.
31. Снижение количества обучающихся, стоящих на внутришкольном учете, в комиссии по делам несовершеннолетних по сравнению с предыдущим периодом.
32. Высокое качество организации досуга обучающихся в каникулярное время.
33. Обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.
34. Качественное и эффективное проведение нового набора обучающихся в школу.
35. Интенсивность и эффективность работы в содействии развитию дополнительных образовательных программ, в том числе платных образовательных услуг.
36. Своевременное и качественное выполнение федеральных, областных, городских целевых программ.
37. Эффективное административное управление школой.
38. Правильная организация книжного фонда, фонда учебников, методической литературы.
39. Оперативное решение возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного обеспечения.
40. Оперативное выполнение работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающегося компьютерного оборудования и оргтехники.
41. Качественное финансово-экономическое обеспечение деятельности учреждения, качественный бухгалтерский учёт; своевременная и качественная подготовка финансовой, бухгалтерской, налоговой, статистической отчётности.
42. Своевременное и качественное взаимодействие с пенсионным фондом, управлением социальной защиты населения, центром занятости.
43. Успешное завершение финансового года.

44. Своевременное проведение договорных компаний.
45. Качественное выполнение положений коллективного договора.
46. Качественное ведение кадрового и административного делопроизводства.
47. Своевременность и полнота подготовки отчетности по различным направлениям деятельности учреждения.
48. Своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками.
49. Качественное и своевременное эксплуатационно-инженерное, хозяйственное и техническое обеспечение образовательной деятельности в школе (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений и т.д.).
50. Качественная и своевременная работа по оснащению, ремонту учебного и хозяйственного оборудования силами работников учреждения.
51. Личный вклад, направленный на эффективное использование материальных ресурсов и имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения.
52. Качественная подготовка учреждения к новому учебному году.
53. Своевременная и качественная подготовка учреждения к зимнему сезону.
54. Высокий уровень и результативность работы с подрядными организациями.
55. Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения.
56. Обеспечение комплексной безопасности учреждения, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности.
57. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.
58. Высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения комплексной безопасности, ГО, антитеррористической безопасности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях.
59. Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, электроэнергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.
60. Высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектового режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения.
61. Результативное сотрудничество и взаимодействие со сторонними организациями: ОВД, ГО, ЧС, территориальными подразделениями пожарной охраны, военным комиссариатом и др.
62. Увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника.
63. Соблюдение исполнительской дисциплины.
64. Обеспечение сохранности государственного имущества.
65. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
66. Создание комфортных условий для всех участников образовательной деятельности.
67. Выполнение в полном объеме муниципального задания.
68. Выполнение различных видов работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

Приложение № 3
к Положению МАОУ лицей № 28 об оплате труда работников
(в редакции от 2 9 .05.2026)

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может быть более 40 процентов

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
руководитель учреждения (директор);
заместитель руководителя учреждения;
главный бухгалтер.
2. К вспомогательному персоналу учреждения относятся:
инспектор по кадрам<*>;
бухгалтер<*>;
экономист<*>;
инженер – электроник;
инженер – программист <*>;
лаборант;
библиотекарь;
заведующий библиотекой;
иные общеотраслевые должности специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

_____

<*> включая должности служащих с производными должностными наименованиями «главный», «старший», «ведущий», «младший» или с I и II внутридолжностными категориями.

Примечание: из перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов, исключаются должности учебно-вспомогательного персонала, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Приложение № 4 к
Положению МАОУ лицей № 28 об оплате труда
работников
(в редакции от 29.05.2026)

Показатели и размеры материальной помощи

№	Показатель оказания материальной помощи	Размер материальной помощи
1.	Тяжелое материальное положение работника учреждения в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, несчастный случай в быту, авария систем водоснабжения, отопления, кража и т.п.)	до 2000 руб.
2.	Смерть близких родственников работника учреждения (детей, мужа, жены, родителей)	до 2000 руб.
3.	Состояние здоровья работника учреждения (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения)	до 2000 руб.
4.	Состояние здоровья близких родственников (детей, мужа, жены, родителей) работника учреждения (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения)	до 2000 руб.
5.	Получение увечья или иное причинение вреда здоровью на производстве	до одного должностного оклада

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 543329053733255774450318011846664415929740600895

Владелец Третьякова Наталия Владимировна

Действителен С 22.09.2026 по 22.09.2027