

От работодателя:

Директор

МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



А. П. Касаткина

« 27 » сентября 2025г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации  
МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»



М.И. Алиева

« 27 » сентября 2025г.

**Дополнительное соглашение №6  
к коллективному договору  
№ 74 от «9» сентября 2024г.**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
г. Астрахани «Лицей №3»

на 2024 - 2027 г.

Протокол  
общего собрания работников  
№ 11 от 25.09.25 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г.Астрахани «Лицей № 3» в лице директора Касаткиной Анны Петровны, с одной стороны, и председателя профсоюзного комитета МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в лице Алиевой Мадины Ислам кызы, именуемая в дальнейшем «Представитель работников», с другой стороны, на основании Постановления администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 22 сентября 2025 года № 866 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани», на основании протокола общего собрания работников от 25.09.2025 г. №11, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Лицей №3» следующие изменения:

1.1 Изложить Приложение № 2 «Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»» к коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» на 2025 - 2028 гг. изложить в новой редакции.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ № 3»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Астрахани «Лицей № 3» (далее - учреждение), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

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

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального отраслевого соглашения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором учреждения и состоит из:

- Положения об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» со следующими приложениями:

- Приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников учреждения», «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным стандартам для работников учреждения», «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификациям для работников учреждения»;

- Приложения № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 4 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Положение о премировании работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 5 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 6 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 7 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Положение о предоставлении женщинам дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 9 к Положению об оплате труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3» «Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска МБОУ г.

Астрахани «Лицей № 3».

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются: дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой ими должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов, все виды компенсационных выплат, а также доплаты, устанавливаемые в виде повышающих коэффициентов (за наличие квалификационной категории, за почетное звание, ученую степень, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет).

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

1.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяются в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения Российской Федерации, в соответствии с которым в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25,

30, 36 часов в неделю, 720 часов в год в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема их педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки). Понятие «должностной оклад» (оклад) при оплате таких работников не применяется.

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

Установленный таким педагогическим работникам фактический объем учебной нагрузки является нормируемой частью их педагогической работы, поскольку в должностные обязанности этих работников входит другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и иная), которая регулируется в порядке, установленном приказом Министерства просвещения Российской Федерации.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных организации в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, из доведенных лимитов бюджетных обязательств до организаций - получателей бюджетных средств.

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

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

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

## 3. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении 1 к настоящему Положению, по профессиональным стандартам, указанным в приложении 1.1 к настоящему Положению, по профессиональным квалификациям, указанным в приложении 1.2 к настоящему Положению, и Положением о системе оплаты труда работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору учреждения.

3.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

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

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда и может быть:

- за совмещение профессий (должностей), при наличии вакантной ставки, установлен в виде фиксированной суммы или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с соответствующими доплатами, надбавками и повышающим коэффициентам, предусмотренный к этой должности;
- за совмещение иных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, устанавливается доплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или фиксированной

срочный, в том числе:

- за руководство методическим объединением – 3000 руб.;
- за работу в местном профсоюзном комитете – 3000 руб.;
- за оформление протоколов собраний коллектива - 5 %;
- за работу уполномоченного по охране труда – 15%;
- за работу контрактного управляющего – до 300%;
- за иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работника или установленные сверх нормы – до 200 %;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы – до 300%.

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору.

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

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может

пересматриваться комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплатах в учреждении (далее - комиссия) в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

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

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

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

3.6. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и виды выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера, утвержденными настоящим Положением (приложение 2 к настоящему Положению) и коллективными договорами.

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

Размеры и виды выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением (приложение 3 к настоящему Положению) и коллективным договором.

Порядок, условия и размеры премирования работников учреждения устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

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

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются в соответствии с приложением 5 к Положению об оплате труда работников учреждения, указанном в пункте 1.3 настоящего Положения.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

3.9. В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению педагогические работники и иные работники

привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приспосаковки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

#### **4. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров**

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

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

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

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

Оклад (должностной оклад) руководителя вновь созданного учреждения, а также учреждения, зарегистрировавшего право оперативного управления на здание объекта социальной инфраструктуры, где осуществляется (планируется к осуществлению) образовательная деятельность, устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц и (или) Единый государственный реестр недвижимости соответственно.

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения, находящейся в стадии ликвидации, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в течение 10 рабочих дней после прекращения выполнения муниципального задания, и далее - ежегодно на 1 января в течение периода проведения ликвидационных мероприятий.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = O_{сред. зар. плата раб.} \times K_{му}$

где:

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

$O_{сред. зар. плата раб.}$  - размер средней заработной платы работников учреждения.

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

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

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

Определение размера средней заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

$K_{му}$  - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителями учреждения.

4.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, находящихся на реконструкции, капитальном ремонте и не функционирующих длительное время (более одного года), сохраняется в размере, установленном до начала ремонта (реконструкции, приостановки деятельности).

4.5. Размер должностного оклада руководителя вновь созданного учреждения (вновь строящихся) рассчитывается исходя из средней заработной платы работников учреждения того же вида и с таким же количеством обучающихся (воспитанников).

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей организаций.

Начиная с 2026 года выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются один раз в год с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения в

соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей организаций.

Вновь назначенному руководителю учреждения при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20%.

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

- за нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», иными федеральными отраслевыми наградами (государственными наградами СССР, РСФСР, РФ, ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим пунктом, устанавливается по заявлению руководителя учреждения по одному из оснований при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

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

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

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

Руководителю учреждения может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Руководителю организации по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию оказания платных услуг по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее - дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения, регулирующими осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением к настоящему Положению.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается в текущем финансовом году, исходя из размеров, поступивших на лицевой счет учреждения доходов от платных услуг за отчетный финансовый год, и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

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

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

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

5.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждения вправе осуществлять

привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда  
работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ № 3»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог	10 825
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	10 904

4 квалификационный уровень	Преподаватель организатор основ безопасности и защиты Родины, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель <*>	11 063
6 квалификационный уровень	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 289
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант, секретарь руководителя	8 618
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	10 938
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, дворник, садовник, сторож (вахтер), другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	7 541
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	8 034
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и	9 014

	работ и профессий рабочих	
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда по ЕТКС работ и профессий рабочих	10 466
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10 768

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ  
МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ № 3»**

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

2. Виды выплат компенсационного характера.

2.1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

- классное руководство за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах) в размере 5000 рублей, установленный постановлением Правительства Российской Федерации и в размере 1000 рублей, установленный постановлением Правительства Астраханской области;

- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки в следующих размерах процентов от ставки заработной платы по следующим предметам:

1. Русский язык и литература, родной язык и литература, математика, начальная школа - 10%;

2. Иностранный язык, физика, химия, биология, информатика и ИКТ, история, обществознание, география, естествознание, ОБиЗР — 3%;

- заведование учебными кабинетами, лабораториями до 15 процентов от ставки заработной платы;

- заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками до 15 процентов от ставки заработной платы;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» в размере 3000 руб.;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» до 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» до 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выполнение дополнительной работы, связанной с согласованием локальных нормативных актов образовательной организации от 15 до 20% процентов от оклада (должностного оклада); ставки заработной платы.

2.3. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в учреждении:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы) от 15-20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- особенности работы педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) - с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету 20 процентов от ставки заработной платы.

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

4. Конкретные размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами учреждения, являющимися приложением к коллективному договору.

## ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ № 3»

1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;

- соответствие уставным задачам учреждения;

- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии качественных и количественных показателей определяются в приложении 3 к Положению об оплате труда работников учреждения.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной в соответствии с приложением 6 к Положению об оплате труда учреждения в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя учреждения, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в виде процентных надбавок (коэффициентов) или фиксированных выплат и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (за наличие квалификационной категории, за наличие

почетного звания, ученой степени, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет);

- за советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

- премирование по итогам работы за определенный период (размер и порядок премирования определяются локальными нормативными актами организаций по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации);

- иные выплаты стимулирующего характера.

4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,60 – при наличии квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» (выплачивается при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью);

- 0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему наибольшее значение.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- 0,30 – при наличии звания «Народный», ученой степени доктора наук;

- 0,20 – при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук;

- 0,05 – при наличии звания «Почетный работник».

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

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Предельные размеры персонального повышающего коэффициента устанавливаются в диапазоне от 0,1 до 1,5.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и

его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет, устанавливается в целях материального стимулирования и привлечения молодых педагогических кадров к работе в образовательных организациях. Предельные размеры повышающего коэффициента до 0,5.

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

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

Указанная выплата выплачивается работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, в возрасте до 35 лет и имеющим стаж педагогической работы менее трех лет по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда в течение первых трех лет педагогической деятельности.

4.5. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора предоставляется педагогическим работникам учреждения, принятых на должность «советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями» в размере 5 000 рублей (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях, выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется по основному месту работы).

4.6. Иные выплаты стимулирующего характера.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ №3»

1. Положение о премировании (далее по тексту - Положение) работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» (далее по тексту — учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Уставом учреждения.

1.1. Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников, повышения их материальной заинтересованности, профессионального уровня, творческой инициативы, результатов и качества труда, улучшения исполнительской дисциплины, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения.

1.2. Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании решения общего собрания работников, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

2. Показатели и условия премирования работников учреждения.

2.1. Премирование работников учреждения осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, по результатам проведения его анализа и выявления объема, при наличии финансовых средств.

2.2. Премирование работников учреждения производится по итогам месяца, ежеквартально или по итогам календарного года.

2.3. Распределение премирования работников учреждения осуществляется стимулирующей комиссией на основании ходатайства руководителя, заместителя руководителя, руководителя МО и председателя ПК.

2.4. Показатели условия премирования работников:

- за творческую инициативу в учебно-воспитательном процессе — до 20 000 рублей;

- за ведение экспериментальной и иной работы в рамках реализации программы развития — до 25 000 рублей;

- за высокую профессиональную компетентность — до 15 000 рублей;

-- за участие в работе комиссий, жюри, творческих групп т.д. – до 5 000 рублей;

- за личное участие и достижения результатов на профессиональных конкурсах педагогического мастерства городского, регионального, федерального уровней – до 25 000 рублей;

- 22
- за проведение открытых уроков для педагогических работников района, области и открытых внеклассных мероприятий – до 10 000 рублей;
  - за разработку образовательных проектов, программ – до 10 000 рублей;
  - за работу по созданию положительного имиджа лица— до 15 000 рублей;
  - за качественную работу по подготовке лица к новому учебному году – до 15 000 рублей;
  - за художественно-оформительские работы в лицее – до 5 000 рублей;
  - юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65, 70 лет и т. д.) — до 5 000 рублей;
  - профессиональные праздники и торжественные даты учреждения (55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) — до 15 000 рублей;
  - государственные праздники - до 25 000 рублей.

2.5. Премирование осуществляется при условии соблюдения работником Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения.

2.5.1. Решение о премировании работников принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения, на основании ходатайства руководителя, заместителя руководителя, руководителя МО и председателя ПК. Размер премии устанавливается комиссией исходя из указанного в ходатайстве размера, с обоснованием достижений работника, с учетом трудозатрат.

2.5.2. Премирование руководителя учреждения осуществляется приказом учредителя.

2.5.3. В случаях привлечения работника учреждения к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, премия не выплачивается.

2.6. Премии не начисляются работникам учреждения:

2.6.1. При расторжении трудового договора по инициативе руководителя учреждения, за исключение случаев, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, 4, 12 статьи 81 ТК РФ;

2.6.2. Имеющим замечания по производственной деятельности;

2.6.3. Имеющим замечания по выполнению правил внутреннего трудового распорядка.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ  
МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ №3»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи (далее по тексту - Положение) работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» (далее по тексту — учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Уставом учреждения.

1.2. Положение разработано в целях регулирования деятельности по обеспечению социальной защиты и поддержки работников учреждения путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения.

1.4. Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.5. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.6. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется на основании решения общего собрания работников, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

2. Основания и размеры материальной помощи

2.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

1. В связи с рождением ребенка у работника – до 25 000 руб.
2. В связи с тяжелой и продолжительной болезнью работника - до 50 000 руб.;
3. В связи с тяжелой и продолжительной болезнью близкого родственника работника, супруга (и) - до 25 000 руб.;
4. В связи со смертью близкого родственника работника, супруга (и) – до 30 000 руб.

2.2. Решение об оказании и размере материальной помощи работнику оформляется приказом руководителем учреждения с указанием конкретного размера материальной помощи.

### 3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении.

3.1. Заявление пишется на имя руководителя учреждения с точным указанием причин для выдачи.

#### 4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАБОТЕ КОМИССИИ ПО  
РАСПРЕДЕЛЕНИЮ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ВЫПЛАТ  
РАБОТНИКАМ  
МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ № 3»**

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» (далее - учреждение) создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников учреждения. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами, Уставом учреждения, Положением о системе оплаты труда, Положением о выплатах стимулирующего характера, а также настоящим Положением.

1.2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда.

2. Состав и формирование Комиссии.

2.1. В состав Комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда входят члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены профкома.

2.2. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания трудового коллектива, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. 2.1. Комиссия формируется на равноправной основе из числа следующих работников:

- председатель профкома;
- 2 работника из административно-хозяйственного персонала;
- руководители методических объединений;
- главный бухгалтер;

2.4. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на совещаниях комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

2.5. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции

2.6. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет документацию Комиссии, в том числе приобщает к протоколам листы оценки результативности профессиональной деятельности работников и документы подтверждающие правомерность установления выплат.

### 3. Права и обязанности членов Комиссии.

3.1. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников учреждения на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.2. Члены Комиссии имеют право:

3.2.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии.

3.2.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии.

3.2.3. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

3.2.4. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению общего собрания трудового коллектива в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;

- при изменении членом Комиссии места работы или должности,

3.2.5. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

3.2.6. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

### 4. Организация работы Комиссии.

4.1. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от числа членов Комиссии.

4.2. Заседание Комиссии проводится не реже 1 раза в квартал, в срок до 25-го числа месяца, предшествующего очередному кварталу.

4.3. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.4. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

4.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом. На основании протокола заседания комиссии издается приказ по образовательной организации о распределении доплат работникам стимулирующего характера.

4.6. Протокол Комиссии подписывается всеми членами Комиссии, принимающими участие в работе,

4.7. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении. Они доступны для ознакомления всем работникам учреждения за исключением

характер и с учетом сохранения персональных данных других работников учреждения.

4.8. Решение об ограничении разглашения информации принимает комиссия.

5. Заключительные положения.

5.1. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.



		3) Реализация- 30 баллов	
3	Результативность дополнительных проектов	Организация и проведение мероприятий в рамках внеклассной деятельности	1) Реализация проектов ЮИД и Движение Первых- 10 баллов 2) Проведение открытых мероприятий в классе – 5 баллов за каждое мероприятие (но не более 3 мероприятий)
4	Результативность проектной, научной, исследовательской деятельности учащихся	Руководство и результаты проектной деятельности обучающихся	1) Обучающимися под руководством учителя разработан проект, прошедший публичную очную. (публикация в научных журналах) защиту на региональном (межрегиональном) или муниципальном уровне. <b>Призовое место – 10 баллов,</b> <b>Участие – 3 балла</b> 2) Обучающимися классов под руководством учителя разработан проект, прошедший публичную защиту в лицее <b>Индивидуальный проект- 3 балла</b> <b>«Интеллект»:</b> Победитель – 3 балла Призёр – 3 балла Участник – 1 балл
5	Совершенствование профессиональных компетенций	Представление собственного опыта: мастер-классов, открытых уроков, выступления на педсоветах, конференциях, семинарах, круглых столах (очных, справка); участие в работе профессиональных сообществ: членство в жюри, выступления на семинарах, вебинарах	<b>Школьный уровень – 5 баллов,</b> <b>Региональный уровень – 10 баллов,</b> <b>Всероссийский уровень – 20 баллов</b> (но не более 10 баллов, если это одно и то же)
6	Участие в конкурсах проф. мастерства	1) Участие в официальных конкурсах  2) Наличие стажировочной, базовой, экспериментальной площадки или школьного технопарка (предоставление документов, подтверждающих наличие статуса)  3) Наличие в ОО профильного/предпрофильного классов (за исключением универсального профиля)  4) Организация и проведение на базе общеобразовательной организации мероприятия регионального и муниципального уровней (МО, открытые учебные мероприятия)	1.1 Участие в конкурсе «Учитель года», «Советник директора», «Навигатор детства», «Мой первый учитель» и другие официальные конкурсы проф. мастерства. Всероссийский этап- 50 баллов Региональный этап- 30 баллов Муниципальный этап (победитель)- 25 баллов Муниципальный этап (призёр)- 10 баллов Муниципальный этап (участник)- 10 баллов  2.1 За наличие статуса по каждой площадке- 20 баллов <b>2.2 Мастерские роста</b> Куратор-20 баллов Мастер-10 баллов  3.1 За каждый открытый в текущем году класс- 4 баллов 3.2 За каждый функционирующий класс- 2 балла  <b>4.1 Региональный уровень- 15 баллов</b> <b>Муниципальный уровень- 10 балла</b>
7	Общедоступные виды трудовой деятельности, имеющие социальную полезную направленность	1) Административные баллы  2) Семейное обучение, экстернат  3) Количество подтвержденных несчастных случаев в...	1.1 Ходатайство руководителей МО, председателя ПК, заместителей директора, директора МБОУ – до 10 баллов  2.1 Проведение консультаций, принятие зачётов, экзаменов – 1 балл (на каждый предмет на каждого учащегося) – подтверждение Приказами  3) Участие в популяризации контента Лицея- 5 баллов 4) Активное участие педагогических работников и обучающихся в волонтерстве- 5 баллов Работа в летнем оздоровительном лагере (по ходатайству начальника лагеря)- 5 баллов День единых действий- 10 баллов  3.1 При отсутствии несчастных случаев- 5 баллов При наличии каждого случая, если подтверждается, что школа не создала необходимые условия, приведшие к несчастному случаю- минус 5 баллов



Приложение № 7 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДСТАВЛЕНИИ ЖЕНЩИНАМ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ВЫХОДНОГО  
ДНЯ В МЕСЯЦ  
МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ № 3»**

1. В целях улучшения условий труда женщин, повышения роли семьи и семейных отношений, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних и на основании распоряжение Правительства Астраханской области от 23 октября 2006 г. N 459-Пр "О поддержке инициативы отдельных коллективов организаций в предоставлении женщинам дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц":

1.1. Предоставлять женщинам по их письменному заявлению один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

1.2. Работник согласовывает заявление с заместителем директора по УВР и заместителем директора АХР (для младшего обслуживающего персонала), с целью недопущения сбоев в работе, отсутствия замены и других случаев, при которых предоставление дополнительного выходного дня не представляется возможным.

1.3. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не суммируются и предоставляются только в течение текущего месяца.

1.4. Предоставление дополнительного оплачиваемого выходного дня оформляется приказом руководителя.

1.5. В период отсутствия работника его обязанности возлагаются на другого работника в порядке замены.

Приложение № 8 к Положению о системе оплаты труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ДЛИТЕЛЬНОГО  
ОТПУСКА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ  
МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ № 3»**

1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 335 ТК РФ: предоставление длительного отпуска педагогическим работникам. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного учреждения.

1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом учреждения.

3. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

4. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

5. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ С НЕНОРМИРОВАННЫМ  
РАБОЧИМ ДНЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬЮ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА  
МБОУ г. АСТРАХАНИ «ЛИЦЕЙ № 3»**

В соответствии со ст.119 ТК РФ предоставлять ежегодный  
дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам с  
ненормированным рабочим днём:

1. Директору МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» - 14 календарных дней,
2. Главному бухгалтеру – 7 календарных дней,
3. Заместителю директора по АХР – 7 календарных дней.

полномочными представителями сторон и распространяется на правоотношения, возникшие с 30.09.2025 г., является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» на 2025 – 2028 гг.

2. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и является обязательным для выполнения Сторонами.

ГКУ АО  
"Центр социальной поддержки  
населения Кировского района  
г. Астрахани"  
№ 63  
Дата 30.09.2015 г.  
Подпись *Куршиков*

Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью \_\_\_\_\_ листов



Директор \_\_\_\_\_  
А. П. Касаткина