

**ДЕПАРТАМЕНТ ПО ДЕЛАМ КАЗАЧЕСТВА И КАДЕТСКИХ
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«САЛЬСКИЙ КАЗАЧИЙ КАДЕТСКИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ»**

ПРИНЯТ
РЕШЕНИЕМ СОВЕТА ЛИЦЕЯ
ПРОТОКОЛ № 4
от «19» декабря 2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

ДИРЕКТОР ГБПОУ РО «СККПЛ»

ПРИКАЗ № 241

от «19» декабря 2025 г.

О.Ю. БАСОВ



ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 27

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ, НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ РАБОТНИКОВ**

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ, НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Ростовской области от 27.02.2023 № 98 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 28.06.2019 №442 «Об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ростовской области, подведомственных департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области» и Постановления Правительства Ростовской области от 24.10.2022 № 901 « О внесении изменений в Постановление Ростовской области от 28.06.2019 № 442» (далее - Постановление) и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ГБПОУ РО «СККПЛ» (далее - Лицей), подведомственного департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области, по виду экономической деятельности «85.21 Образование профессиональное среднее» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно раздела 1 настоящего Положения.

1.4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Порядок отнесения Лицея к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 2 настоящего Положения.

Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы установлен разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера работникам Лицея устанавливаются согласно разделу 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Лицея устанавливаются согласно разделу 5 настоящего Положения.

Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего Положения.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Лицее приведены в разделе 7 настоящего Положения.

Положение определяет порядок формирования фонда, оплаты труда работников Лицея за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников Лицея формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), в соответствии с Постановлением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее

введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с Постановлением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в Лицее в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Лицея) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

2.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня – отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

3. Порядок установления и размеры должностных окладов, ставок заработной платы

3.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. 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.

3.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

3.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы.

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1:

Таблица № 1

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников учебно-вспомогательного персонала Лицея

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	9441

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2:

Таблица № 2

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников Лицея

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	15669
3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	16433
4-й квалификационный	преподаватель; преподаватель-организатор основ	17240

уровень	безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь	
---------	---	--

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3:

Таблица № 3

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям руководителей структурных подразделений Лицея

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2-й квалификационный уровень	старший мастер;	
	старший мастер производственного обучения	16870
	управляющий хозяйством	16870

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям медицинских работников приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям медицинских работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
3-й квалификационный уровень	медицинская сестра	9934

Размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице № 5.

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень, должность	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: паспортист, комендант, дежурный по общежитию	8185
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: инспектор по кадрам, секретарь руководителя, программист, диспетчер;	9007
	лаборант	9441
	3-й квалификационный уровень: заведующий столовой	9934
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: экономист, бухгалтер, юрист	10405

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений, кухонный рабочий, мойщик посуды	6728
	2-й квалификационный разряд: кастелянша, кладовщик, сантехник, машинист по стирке белья 3-й квалификационный разряд: слесарь по ремонту автомобилей	7535

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд: водитель автобуса	10738
	5-й квалификационный разряд: повар	8535
	6-й квалификационный разряд: электрик, слесарь по обслуживанию зданий и сооружений	8947

Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Специалист по закупкам	10405

3.5. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
I группа по оплате труда руководителей	29885

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя согласно таблице № 9.

Таблица № 9

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Должность	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
I группа по оплате труда руководителей	Заместитель директора по общеобразовательным дисциплинам (Зам. по УМР); Заместитель директора по учебно-производственной работе (Зам. по УПР); Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (Зам. по УВР); Заместитель директора по административно-хозяйственной части (Зам. по АХЧ); Главный бухгалтер	26897

4. Выплаты компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для директора и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для

рабочих- с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами областных государственных учреждений в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

При установлении системы оплаты труда в Лицее выплаты компенсационного характера работника, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам учреждения

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	За работу с обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа: руководитель учреждения, заместители руководителя; педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг таким обучающимся	до 15

Педагогическим работникам доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в процентах от должностного оклада, учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором по согласованию с представительным органом работников Лицея в зависимости от степени продолжительности их занятости в особых условиях труда.

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается 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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата сверхурочных часов производится суммировано по итогам года.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы. Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

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	2	3
1.	Преподаватели и мастера производственного обучения – за руководство группой	До 30
3.	Преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	До 20 До 15 До 10

4.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами; лабораториями, учебными мастерскими	До 10
6.	Работники Лицея – за работу в цикловых методических комиссиях: руководитель комиссии секретарь комиссии	До 15 До 10
7.	Работник учреждений - за работу с архивом учреждения	До 20
8.	Преподаватели учреждения – за организацию и руководство производственной практикой	До 25

Примечания к таблице № 11

- педагогическим работникам при введении в штат Лицея должности классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается.

- доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по основной работе независимо от объема учебной нагрузки.

- доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей в классе с наполняемостью 25 человек. Доплата за руководство учебной группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).

Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по Лицею.

5. Выплаты стимулирующего характера

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Лицее работникам устанавливаются 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.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

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.

5.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: 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) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.2. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам

учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с настоящим локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим локальным нормативным актом по оплате труда, 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.

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, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

5.3 Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

От 1 года до 5 лет – 5 процентов

от 5 до 10 лет – 10 процентов,

от 10 до 15 лет – 15 процентов,
свыше 15 лет – 20 процентов.

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).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

5.4. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда (ежемесячная, квартальная, годовая, за выполнение особо важных заданий). При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия устанавливается с учетом:

- объективности: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачности: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватности: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременности: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливости: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

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 так далее.

Работникам может выплачиваться разовая премия (единоразовое поощрение), которая не предусмотрена системой оплаты труда и носит исключительно разовый характер:

- за выдающиеся результаты работы, выходящие за рамки штатных;
- поощрение за хорошую работу или событие, не имеющее прямой связи с производственным результатом (премия к юбилею, на Новый год, 8 марта, производственным праздникам).

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование не производится в следующих случаях:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- невыполнения приказов и распоряжений руководителя.

При наличии у работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), примененного в соответствии с трудовым законодательством, размер премий, начисляемых за тот учетный период, в котором был издан приказ о применении дисциплинарного взыскания, может быть снижен.

Снижению подлежат следующие виды премий: (ежемесячная, квартальная, годовая). Премии, не связанные непосредственно с оценкой результатов труда в конкретном учетном периоде (премия к юбилею, за выслугу лет), снижению в связи с дисциплинарным взысканием не подлежат.

Размер снижения премии определяется приказом руководителя на основании докладной записки непосредственного руководителя работника и с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств его совершения и предшествующего поведения работника.

Общее снижение размера месячной заработной платы работника, включая уменьшение премии (премий) в соответствии с настоящим разделом, не может превышать 20 процентов от общей суммы месячной заработной платы, которая была бы начислена работнику при отсутствии дисциплинарного взыскания.

Начисление премий за учетные периоды, следующие за периодом применения дисциплинарного взыскания, производится в общем порядке, установленном настоящим Положением, при условии отсутствия новых дисциплинарных проступков в соответствующих периодах.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается работникам по результатам оценки результативности и качества работы каждого работника.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается ежемесячно в соответствии с показателями премирования работников (критериями оценки труда).

Размер премии по итогам работы исчисляется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени (за фактически отработанное время, исключая дни, в течение которых работник фактически отсутствовал на работе (ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по уходу за ребенком, отсутствие на работе на основании листка нетрудоспособности, прогул)).

Премия по итогам работы за квартал, год устанавливается работникам, достигшими в течение отчетного периода наивысших положительных результатов деятельности и проявившими наибольшую активность в выполнении мероприятий, предусмотренных муниципальным заданием.

Премия по итогам работы за квартал, год устанавливается работникам при условии выполнения Учреждением муниципального задания за отчетный период.

Премия по итогам работы за квартал устанавливается в последнем месяце квартала, годовая - в четвертом квартале текущего года в размере до 100 % должностного оклада или в фиксированной сумме.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам с целью стимулирования определенных достижений в труде, являющихся заслугой работника за счет проявления инициативы, опыта и знаний, а также за качественный результат труда при выполнении особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Работники учреждений могут быть премированы за выполнение особо важных и срочных работ на основании следующих показателей:

- инициатива и деловой подход при выполнении особо важных и срочных работ, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника Учреждения;
- отличия при ликвидации последствий стихийных бедствий, аварий, неполадок в работе оборудования, машин, механизмов и т.д.;
- результативность проведения общественно политических мероприятий;

- проявление инициативы, опыта и знаний, а также за качественный результат труда при организации и проведении крупных, социально значимых мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в процентном или денежном выражении, но не более 100% должностного оклада.

5.5. 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 почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей;

5.5.1. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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) и составляет:

- 1) Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

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

2) Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории – 7 процентов;
при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

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

3) Мастерам производственного обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения: при обучении по профессиям технического от 40 до 60 процентов

естественнонаучного и социально-экономического профиля – от 30 до 50 процентов должностного оклада.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается на основании приказа руководителя учреждения при наличии квалификационного разряда не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при предоставлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

5.5.2. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных

органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) 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) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 25 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 15 процентов,
- при наличии ведомственной награды – 10 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

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

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.5.3. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

- имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,
- имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

5.6. 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.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

- преподавателей, для которых Лицей 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.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам Лицея:

Преподавателям Лицея до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленные ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

В случае, если преподаватели общеобразовательных дисциплин Лицея в период временной нетрудоспособности были направлены на повышение квалификации или не вели занятий по другим уважительным причинам, для преподавателей обязательным является выполнение годовой суммы часов по учебному плану за вычетом часов, практически приходящиеся на дни и недели отсутствия на работе.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется Лицеом исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица производится почасовая оплата труда мастеров

производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в Лицее наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа 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», 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.

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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536

«Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю - педагогам дополнительного образования;
- за 36 часов педагогической работы в неделю – воспитателям Лицея;
- за 36 часов педагогической работы в неделю – педагогам-психологам, социальным педагогам, мастерам производственного обучения, преподавателям-организаторам ОБЖ, руководителям физического воспитания.

Преподавателям Лицея должностные оклады выплачиваются за 720 часов в год.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники Лицея должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины (допризывной подготовки).

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Лицея ограничивается верхним пределом – 1440 часов.

8. Оплата труда

8.1. Заработная плата начисляется на основании табеля учета использования рабочего времени (форма по ОКУД 0504421, утвержденная приказом Минфина России от 30.03.2015 №52н), оформленного в последний день текущего месяца.

8.2. Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца:

- 27 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца (преподавателям с учетом норм преподавательской нагрузки);
- 12 числа каждого месяца - заработная плата за вторую половину месяца.

8.3. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основных произведенных удержаниях, а также денежной сумме, подлежащей выплате.

8.4. При увольнении Работника, в связи с выходом на пенсию по старости, проработавшего в Лицее не менее 10 лет, при наличии средств, Работодатель выплачивает ему единовременное поощрение в размере не менее трех установленных должностных окладов.

8.5. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

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

выплаты компенсационного характера работникам занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской

Федерации от 07.10.1993 № 1004 « Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается Лицеом самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Директору Лицея предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
свыше 50 до 100	4,0

Конкретный размер предельной кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им Лицея, устанавливается вышестоящим органом исполнительной власти в ведомственной принадлежности которого находится Лицей. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Для заместителей директора и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного директору, на 0,5.

9.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;
- работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

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 одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.