

В части распределения стимулирующей части фонда оплаты труда согласовано с профсоюзным органом протокол № 2 от 21.11.2014г.



УТВЕРЖДЕНО приказом директора МАОУ «Лицей» №160 от 28.11.2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей»

г.Тобольск, 2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты и стимулирования труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей» (далее Лицей) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, настоящим положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, Методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Тобольска и принимаемыми в соответствии с ней муниципальными правовыми актами.

1.3. Положение вступает в силу после его утверждения директором, а в части премирования согласуется с первичной профсоюзной организацией Лицея.

1.4. Основные понятия, используемые в данном Положении.

Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – это минимальный оклад (должностной оклад) ставка заработной платы работника Лицея, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику (разово, ежемесячно, либо по итогам работы за год) в качестве поощрения за достижения в работе.

Доплата – денежная сумма, выплачиваемая работнику за совмещение должностей и профессий, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: расширение зон обслуживания или увеличение объемов работ; работу в неблагоприятных условиях труда; интенсивность труда; работу по графику с разделением дня на части, работу в ночное время.

Надбавка – денежная сумма, выплачиваемая работнику к должностному окладу ежемесячно за профессиональное мастерство и высокие личные деловые качества, за обеспечение высокого качества выполняемой работы, за напряженность труда, за выполнение особо важной работы; за классность; за ученую степень; за звание по профессии.

Материальная помощь – компенсационная единовременная денежная выплата работнику в случае бракосочетания, юбилея, стечения неблагоприятных обстоятельств для работника в быту, семье, обстоятельств, оказавших неблагоприятное воздействие на состояние здоровья.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема субсидий на текущий финансовый год, доведенного до Лицея исходя из:

а) регионального подушевого норматива финансового обеспечения расходов на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – расходы на государственный стандарт общего образования);

б) поправочного коэффициента к региональному подушевому нормативу, установленного для Лицея;

в) количества учащихся в Лицее.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Лицея (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования труда).

2.2. Фонд оплаты труда Лицея рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times Д \times Н$, где:

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда Лицея;

N - региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования;

К - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для Лицея;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных Лицею расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая Лицеом самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Тюменской области;

Н - количество учащихся в Лицее.

2.3. Формирование и распределение фонда оплаты труда Лицея в пределах объема субсидий на текущий финансовый год, доведенных до Лицея в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям, осуществляется директором Лицея самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами Лицея.

Фонд оплаты труда Лицея в пределах объема субсидий на текущий финансовый год, доведенных до Лицея в соответствии с муниципальным заданием на предоставление дополнительного образования детям, формируется для оплаты труда работников Лицея, задействованных в процессе оказания данной услуги.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда Лицея из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется директором Лицея самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами Лицея.

Фонд оплаты труда Лицея из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда директора, главного бухгалтера и работников, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Лицея состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц.).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70 % фонда оплаты труда, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30 % фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц.) определяется исходя из установленного размера выплат и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4.3а за счет средств социальной части (ФОТсоц), осуществляются следующие выплаты:

-ежемесячные доплаты работникам Лицея, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а)за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б)за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в)за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г)за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц;

-единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей.

-ежемесячные доплаты за выполнение функций руководителей городских предметных методических объединений:

а) русский язык, математика – 2000 рублей;

б) другие предметы – 1500 рублей.

3.5.При формировании социальной части фонда оплаты труда Лицея дополнительно учитываются расходы на начисления к выплатам:

а)районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б)отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

в)дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Лицея (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

б) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагоги дополнительного образования и др.);

в) административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер);

г) учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, специалист по кадрам, делопроизводитель, библиотекарь, заведующий хозяйством и др.);

д) младший обслуживающий персонал (уборщик, гардеробщик, вахтер, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания и др.).

3.7. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.8. Размеры должностных окладов работников Лицея, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением и иными локальными правовыми актами Лицея в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором.

В случае изменения фонда оплаты труда Лицея и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Лицее с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Лицеем с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах его плана финансово-хозяйственной деятельности.

3.10. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) в декабре текущего года направляется директором Лицея на осуществление стимулирующих выплат работникам Лицея в соответствии с разделом 8,9 настоящего Положения (годовой итоговой премии).

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 65% доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 35% доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в Лицее (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо x 34

Стп = -----, где:
 $(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a1 - количество учащихся в первых классах;

a2 - количество учащихся во вторых классах;

a3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется Лицеем самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпунктах «а», «б» пункта 3.6. настоящего Положения;

в) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами Лицея (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

г)установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

Доплата за заведование кабинетом выплачивается в размере до 500 рублей.

Доплата за классное руководство выплачивается в размере:

-100 рублей за одного учащегося в месяц за выполнение функций классного руководителя, но не менее 1000 рублей.

Доплата за выполнение функций руководителей школьных цикловых или предметных методических объединений (кафедр):

-русский язык, математика – в размере 1500 рублей;

-прочие – в размере 1000 рублей.

4.7.Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а)сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б)квалификационной категории педагога (А);

в)особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

4.8.Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

а)К = 1,20 (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык);

б)К = 1,15 (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);

в)К = 1,10 (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);

г)К = 1,05 (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

д)К = 1,0 (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы, музыка, социально-бытовая ориентировка и др.).

4.9.Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а)для педагогических работников, имеющих высшую категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15,

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию - 1,05.

4.10. Повышающие коэффициенты с учетом особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П) устанавливаются в размере:

а) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения – 1,05;

б) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы – определяемый следующим образом:

$$П = (Н1/Н2) \times С1, \text{ где}$$

Н1 - средняя наполняемость классов по образовательной организации,

Н2 - количество учеников в подгруппе,

С1 - понижающий коэффициент (определяемый Лицеом = 0,75);

в) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов – определяются следующим образом

$$П = (Н1/Н2) \times С2, \text{ где}$$

Н1 - средняя наполняемость классов по образовательной организации,

Н2 - количество учащихся в подгруппе,

С1 - понижающий коэффициент, но не более 0,70 (определяемый Лицеом = 0,70);

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе;

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

П - повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения.

5.3.В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times (\text{Н}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{К}_1 + \text{Н}_2 \times \text{Т}_2 \times \text{К}_2 \dots + \text{Н}_n \times \text{Т}_n \times \text{К}_n) \times \text{А} \times \text{П}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по нескольким предметам;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н1, Н2, Нn – количество учащихся по предметам в классе;

Т1, Т2, Тn – количество часов по предметам в месяц (согласно учебному плану);

К1, К2, Кn – повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предметов;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

П - повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения.

5.4.Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{П}, \text{ где}$$

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов.

5.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Т} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{П}, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

П - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы.

При проведении занятий по иностранному языку в 2-11 классах, информатике допускается деление класса на две группы при наполняемости 25 и более человек. А также при наличии необходимых условий возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью при проведении занятий технологии.

5.6. Средняя наполняемость по Лицею (параллели) определяется Лицеом самостоятельно (количество учащихся в Лицее делится на количество классов-комплектов и устанавливается ежегодно приказом директора).

5.7. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

периодические кратковременные дежурства в Лицее в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

5.8. Должностные оклады работников устанавливаются в штатном расписании Лицея, в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Лицея.

5.9. Размер должностных окладов работников определяется с учетом установленной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для каждой категории работников продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц.

6. Оплата труда директора Лицея

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Лицея устанавливаются в трудовом договоре. Трудовой договор с директором Лицея заключает Комитет по образованию администрации города Тобольска на определенный срок, не превышающий 5 лет.

6.2. Система оплаты труда директора Лицея включает в себя: должностной оклад, выплаты компенсационного характера, единовременные выплаты, стимулирующие выплаты.

6.3. Размер должностного оклада директора Лицея может устанавливаться на начало финансового года, который определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников и группы по оплате труда по следующей формуле:

$$Д_{Ор} = Д_{Оср} \times K, \text{ где}$$

$Д_{Ор}$ – должностной оклад директора Лицея;

$Д_{Оср}$ - средняя величина должностных окладов педагогических работников Лицея, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент, соответствующий группе по оплате труда, установленной руководителю образовательной организации:

1 группа – коэффициент 2,84;

2 группа – коэффициент 2,36;

3 группа – коэффициент 1,89;

4 группа – коэффициент 1,42.

6.4. Определение группы по оплате труда директора Лицея осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательной организации, предусмотренных в Положении Комитета по образованию администрации города Тобольска «Об оплате труда руководителей общеобразовательных организаций» (или п.6.5., 6.6. настоящего Положения).

6.5. Исходя из численности учащихся в образовательной организации присваивается основная группа по оплате труда директора:

до 250 обучающихся – 4 группа по оплате труда.

от 251 до 650 обучающихся – 3 группа по оплате труда.

от 651 до 1 100 обучающихся – 2 группа по оплате труда.

от 1 101 обучающегося – 1 группа по оплате труда.

6.6. Основная группа по оплате труда может изменяться при наличии следующих дополнительных объемных показателей:

6.6.1. Организация питания образовательной организацией самостоятельно – 5 баллов.

6.6.2.Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе детей-инвалидов, инвалидов, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам:

- от 1 до 25 обучающихся - 5 баллов;
- свыше 25 – 10 баллов.

6.6.3.Наличие подвоза учащихся на занятия - 2 балла.

6.6.4.Наличие структурных подразделений, отделений - 3 балла.

6.6.5.Осуществление образовательного процесса в зданиях расположенных на отдаленных микроучастках - 3 балла.

6.6.6.Научная обоснованность и плановый характер развития и функционирования общеобразовательной организации:

- реализация инновационных проектов и программ - 2 балла;
- выполнение функций стажировочной или пилотной площадки - по 2 балла за каждую площадку;
- выполнение функций ресурсного центра - 1 балл.

6.6.7.Организация образовательного процесса осужденных в исправительной колонии в УКП при УФСИН - 2 балла.

6.6.8.Организация работы опорного (базового) кабинета профилактики злоупотребления психоактивными веществами - 2 балла.

6.6.9.Наличие классов в общеобразовательной организации, обучение, в которой осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным программам - 3 балла.

6.6.10.Наличие классов в общеобразовательной организации, образовательная деятельность, в которой осуществляется по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с умственной отсталостью, со сложными дефектами - 5 баллов.

6.7.Изменение коэффициента K1 за дополнительное количество баллов по показателям, предусмотренным п.6.6. настоящего Положения производится в следующем порядке:

6.7.1.От 20,5 балла – группа по оплате труда увеличивается на 2 группы выше основной.

6.7.2.От 10,5 до 20 баллов – группа по оплате труда увеличивается на 1 группу выше основной.

6.7.3. До 10 баллов – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций, увеличивается на 0,25 расчетных единиц.

6.8. Отнесение к группе по оплате труда осуществляется на основании приказа Комитета по образованию администрации города Тобольска.

6.9. Размер оклада директора может пересматриваться в зависимости от изменения объемных показателей и средней величины должностных окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на начало учебного года.

6.10. В случае изменения размера должностного оклада директора с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение.

6.11. Директор может вести преподавательскую работу или занятия в кружках Лицея, но не более 9 часов в неделю, если по основной работе получает полный должностной оклад (ставку). Объем учебной нагрузки, и соответствующий размер доплаты закрепляется в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему.

7. Формирование оплаты труда отдельных категорий работников Лицея.

7.1. Штатное расписание состоит из 4-х частей:

- административно-управленческий персонал
- педагогический персонал
- учебно-вспомогательный персонал
- обслуживающий персонал

7.2. Оплата труда Административно-управленческий персонала

7.2.1. Оплата труда заместителей директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе включает:

- оклад в размере 75 - 90 % от должностного оклада директора;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с комфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты;

- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением);
- доплату за педагогическую деятельность, согласно тарификации (при ведении часов по предметам)

7.2.2. Оплата труда заведующего хозяйством включает:

- оклад согласно штатному расписанию;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты.

7.2.3. Оплата труда главного бухгалтера включает:

- оклад в размере 80 - 90 % от должностного оклада директора;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением).

7.3. Оплата труда педагогического персонала включает:

- должностной оклад в размере не менее фактического уровня за предыдущий год;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- ежемесячные выплаты работникам, имеющим ученую степень и государственные награды:

- за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;
- за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник ...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации «Народный работник ...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;
- за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц;

- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные локальными правовыми актами Лицея (доплата за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса);
- доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере, установленном соответствующим Положением).

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет. В течение года с изменением количества учащихся тарификация не пересчитывается.

7.4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала (специалиста по кадрам, бухгалтера, библиотекаря) включает:

- оклад согласно штатному расписанию;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением).

7.5. Оплата труда младшего обслуживающего персонала (сторожа, гардеробщика, дворника, рабочего по обслуживанию здания, вахтера, уборщика) включает:

- оклад согласно штатному расписанию;
- районный коэффициент к заработной плате, установленный решением органов государственной власти;
- дополнительную компенсацию к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу с дискомфортными условиями проживания;
- премии согласно разделу 8 настоящего Положения;
- компенсационные выплаты;
- доплату за вредные условия труда до 12 % от оклада (на основании аттестации рабочего места);
- доплату (сторожу) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35% часовой ставки (оклада) в соответствии с Коллективным договором;
- доплату за оказание платных образовательных услуг (в размере установленном соответствующим Положением).

7.6. При повышении оплаты труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда работникам по штатному расписанию может повышаться в меньшем размере.

7.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

7.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Лицее наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника при расширении зоны обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, за исполнение обязанностей главного бухгалтера определяется, как разница в окладах.

7.9. При сверхурочной работе оплата производится за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.11. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.12. При направлении сотрудника в командировку за ним сохраняется средний заработок. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Лицее.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того Работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

7.13. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного

места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения директора.

Размеры расходов, связанных с командировкой, определяются Положением «О командировках работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей»» и Коллективным договором, суточные в размере от 200 до 500 рублей в день на территории Российской Федерации, расходы на проживание в размере до 2500 рублей в сутки на территории Российской Федерации. При отсутствии подтверждающих документов – командировочные расходы и расходы за проживание не оплачиваются. Расходы на проезд к месту командировки и обратно возмещаются в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, автомобильным транспортом, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями, а также провоз багажа. В случае утери документов, подтверждающих произведенные работником расходы по проезду, директор Лицея имеет право разрешить оплату расходов по минимальной стоимости:

- железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- автомобильным транспортом - в автобусе общего типа;
- авиатранспортом - согласно справке о стоимости перелета, выданной авиакомпанией.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

8.1.Стимулирующая часть фонда оплаты труда Лицея (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Лицея:

а)поощрительных выплат по результатам труда (премий). В Лицее предусматривается ежемесячное премирование по результатам труда, может осуществляться разовое премирование – к праздничным, юбилейным датам, к профессиональным праздникам; за особые успехи, достижения, выполнение особо значимых для Лицея задач; годовая премия.

б)выплат материальной помощи - в размере до 4000 рублей, установленных Коллективным договором.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема

базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

8.2. Поощрительные выплаты по результатам труда (за исключением поощрительных выплат директору) распределяются Управляющим советом Лицея (далее Совет) по представлению директора, главного бухгалтера, заместителей.

Решение Совета по данному вопросу принимается большинством в две трети голосов от числа представителей родителей (законных представителей) учащихся в составе Совета, определенного уставом Лицея.

Директор представляет к премированию: заместителей директора по УВР, ВР, завхоза, специалиста по кадрам, главного бухгалтера.

Главный бухгалтер представляет к премированию работников бухгалтерии.

Завхоз представляет к премированию младший обслуживающий персонал.

Заместители директора по УВР И ВР представляют к премированию педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал.

В своей работе Управляющий совет Лицея руководствуется настоящим Положением.

8.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Лицея определяются в разделе 9 настоящего Положения.

8.4. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Лицея являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

8.5. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат (премий) при разработке показателей эффективности труда для административно – управленческого, учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала является обеспечение качественных условий деятельности Лицея.

8.6. Разовое премирование осуществляется на основании приказа директора.

Размер разового премирования к праздничным, юбилейным датам и профессиональным праздникам определяется директором и зависит от имеющихся финансовых средств.

Размер разового премирования за особые успехи, достижения определяется

директором в соответствии с критериями, указанными в разделе 9 Распределение стимулирующих выплат по результатам труда (премий).

9. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда (премий)

9.1. Премирование работников производится в целях стимулирования работников к качественному результату труда и создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Лицея.

9.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) распределяются Управляющим советом Лицея ежемесячно не позднее 25 числа каждого месяца.

9.3. Решение управляющего совета Лицея оформляется протоколом. В протоколе отражаются список работников с указанием основания и размера премии для каждого премируемого работника.

9.4. Решение управляющего совета Лицея является основанием для издания приказа директора Лицея.

В приказе стимулирующие выплаты указываются без учета: районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

Не начисляются районные коэффициенты к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и дополнительная компенсация к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания на разовые премии (за выполнение особого важного и трудного задания) руководителю.

Премия выплачивается в день выдачи основной части заработной платы работника.

9.5. В случае расторжения трудовых отношений по инициативе работника (увольнение по собственному желанию) премия по итогам работы за месяц выплачивается.

9.6. Премия может быть выплачена работникам в случае увольнения по следующим основаниям:

- уход на пенсию (по инвалидности, по старости);

- уволенным в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;

- в случае перевода работника, в другую образовательную организацию.

9.7. Премия не начисляется за период (во время):

- дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов в ВУЗе;

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;

- временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;

- иных отпусков без сохранения заработной платы.

9.8. При приеме на работу лиц по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (длительная болезнь, отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) премия выплачивается работнику, замещающему временно отсутствующего работника.

9.9. При совмещении должности за временно отсутствующего работника премия выплачивается только по основному месту работы.

9.10. Работники Лицея могут не представляться к премированию в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

9.11. При распределении поощрительных выплат по результатам труда (премии) оценивается деятельность работников Лицея по баллам. 1 балл равен 1 рублю. Размер ежемесячных стимулирующих выплат зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в Лицее и не зависит от стажа работы.

9.12. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) работникам производятся с учетом обеспечения качества и доступности обязательного общего

образования, сохранения здоровья обучающихся, создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, развития образовательной среды и социального критерия по показателям эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации:

9.12.1. Показатели ежемесячного премирования работников.

Премирование по результатам труда осуществляется ежемесячно, по результатам работы за год.

Премирование в летний период осуществляется по критериям, характеризующим результаты деятельности работников именно в летний период (организация летнего отдыха, социально значимой деятельности учащихся, участие в мероприятиях разного уровня, подготовка лица к началу нового учебного года, и т.д.)

Работники могут быть не представлены к премированию при невыполнении, либо некачественном выполнении условий, предусмотренных настоящим Положением, а также в случаях выявления нарушений законодательства уполномоченными органами:

- при наличии выговора в текущем месяце;
- при наличии замечания в текущем месяце размер премии по показателям деятельности работников снижается на 50%.

При некачественном выполнении показателей деятельности, производится градация сумм за показатель в соответствии с оценением показателя деятельности.

Заместители руководителя по УВР			
Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)			
1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования, фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных в образовательном процессе	да/нет	500
2.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	да/нет, наличие отчетной документации	500
Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
3.	Организация эффективного сопровождения профессионального роста	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество педагогов, аттестованных на первую и высшую категории; В - количество педагогов; N-доля	500

	педагогов. Наставничество и сопровождение молодых специалистов	педагогов, аттестованных на первую и высшую категории	
4.	Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития учащихся	$N = A/B*100\%$, где А-количество педагогов, входящих в состав творческих, проектных групп; В - количество педагогов; N–доля педагогов, входящих в состав творческих, проектных групп	500
5.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста	$N = A/B*100\%$, где А-количество педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста; В - количество педагогов ОУ; N – доля педагогов, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста	500
6.	Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет	500
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией			
7.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	500
8.	Организация своевременной актуализации сайта. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	Да/нет	До 1500
9.	Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация семейно-школьных проектов	$N = A/B*100\%$, где А- количество мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями; В - количество мероприятий, ориентированных на родительскую общественность; N –доля мероприятий (проектов), организованных совместно с родителями	500
Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
10.	Достижение результатов освоения учащимися ООП в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями учащихся	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, освоивших основные образовательные программы; В-количество количество учащихся; N – доля учащихся, освоивших основные образовательные программы	До 1500
11.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	$N = A/B*100\%$, где А-количество выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (учащихся); N – доля выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную	До 5000

		работу)	
12.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся с ОВЗ, охваченных всеми видами обучения (социализации); В - количество учащихся с ограниченными возможностями здоровья; N – доля учащихся с ОВЗ, охваченных всеми видами обучения (социализации)	500
13.	Позитивные результаты по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня; В - количество учащихся, принявших участие в конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня	До 5000
14.	Результативность учащихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов, применение различных форм профориентационной работы и профильного обучения	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, реализующих индивидуальные учебные планы; В - количество учащихся; N - доля учащихся, реализующих индивидуальные учебные планы	500
Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
15.	Организация досуговой, внеурочной занятости учащихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период. Реализация программ дополнительного образования	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	500
16.	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B*100\%$, где А-количество родителей и учащихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В-количество детей и родителей; N-доля охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	500
17.	Вовлечение учащихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество учащихся; N -доля учащихся охваченных социально-значимой деятельностью	500
18.	Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди учащихся	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений	500
19.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество учащихся; N – доля учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	500
20.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B*100\%$, где А-количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих	500

		привлечение родителей; N – доля мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей	
21.	Охват учащихся мероприятиями здоровьесберегающей, физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A/B \cdot 100\%$, где А-количество учащихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В-количество учащихся; N-доля учащихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	500
22.	Выполнение особо трудного и важного задания	Подготовка, проведение и участие в мероприятиях, способствующих повышению имиджа лица у родителей и общественности	До 5000
Учитель			
Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)			
1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	да/нет	300
2.	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.)	да/нет	500
Повышение профессионального мастерства			
3.	Осуществление руководства кафедрой, работы в МО, по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития учащихся. Открытые уроки, мероприятия.	да/нет, наличие отчетной документации	До 2000
4.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста.	да/нет, наличие отчетной документации	500
5.	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	300
6.	Наставничество и сопровождение молодых специалистов	да/нет	300
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией			
7.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	300
8.	Организация своевременной актуализации сайта, использование ресурса электронного документооборота	да/нет	До 2000

Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
9.	Достижение результатов освоения учащимися ООП, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями учащихся	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, освоивших основные образовательные программы; В-количество учащихся; N – доля учащихся, освоивших основные образовательные программы Раз в четверть	500
10.	Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.). Осуществление в системе работы по подготовке к ГИА.	$N = A/B*100\%$, где А-количество выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (учащихся); N – доля выпускников (учащихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)	До 3000
11.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации	300
12.	Позитивные результаты по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе детей с ОВЗ	$N = A/B*100\%$, где А-количество победителей и призеров, подготовленных педагогом; В - количество принявших участие; N – доля победителей и призеров, подготовленных педагогом	До 5000
13.	Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	да/нет, наличие отчетной документации	500
14.	Результативность учащихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов; В - количество учащихся по индивидуальным маршрутам; N – доля учащихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов	500
Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
15.	Организация досуговой, внеурочной занятости учащихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период. Ведение кружка, секции	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	До 2000
16.	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B*100\%$, где А-количество родителей и учащихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В-количество детей и родителей; N-доля учащихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	500
17.	Вовлечение учащихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, вовлеченных в мероприятия социально-значимой деятельности; В - количество учащихся; N -доля учащихся, охваченных	500

	самоуправления	социально-значимой деятельностью	
18.	Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений)	Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений	300
19.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями	$N = A/B*100\%$, где А-количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей	500
20.	Охват учащихся мероприятиями здоровьесберегающей, физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; В-количество учащихся; N-доля учащихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья	500
21.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у родителей и общественности.	Да/нет	До 5000
Педагог-психолог			
Повышение профессионального мастерства			
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утверждённых форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	1000
2.	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	1000
3.	Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе, в том числе сопровождение молодых специалистов	да/нет	1000
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией			
4.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	1000
Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
5.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья, в том	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество учащихся; N – доля учащихся,	1000

	числе при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации	
Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
6.	Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	$N = A/B*100\%$, где А-количество родителей и учащихся посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В-количество детей и родителей; N-доля учащихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия	1000
7.	Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	$N = A/B*100\%$, где А-количество просветительских мероприятий с педагогами и родителями; В - количество мероприятий, предусматривающих просветительскую деятельность; N – доля просветительских мероприятий с педагогами и родителями	До 3000
8.	Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями	$N = A/B*100\%$, где А-количество педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка; В-количество педагогов; N-доля педагогов, получивших квалифицированную помощь по поддержке и развитию каждого ребенка	1000
Социальный педагог			
Повышение профессионального мастерства			
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	да/нет, наличие отчетной документации	500
2.	Соблюдение норм профессиональной этики. Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации.	500
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизации управления образовательной организации			
3.	Участие в мероприятиях различных уровней с учащимися и их семьями	Да/нет	До 3000
Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
4.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	да/нет, наличие отчетной документации; $N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество учащихся; N – доля учащихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации	500
Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
5.	Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе трудоустройство; В -	500

	каникулярное время, учащихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта	учащихся (воспитанников), находящихся в трудной жизненной ситуации и/или состоящих на различных видах учёта; N – доля учащихся, охваченных всеми видами досуговой занятости	
6.	Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики. Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди учащихся)	Да\нет	500
7.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	$N = A/B*100\%$, где А-количество учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество учащихся; N – доля учащихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия	1000
8.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями и семьями детей группы особого внимания. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	$N = A/B*100\%$, где А-количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей; В - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей; N – доля мероприятий организованных и проведенных с участием родителей	500
	Библиотекарь		
	Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)		
1.	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования и фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	да/нет	1000
2.	Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.)	да/нет	1000
	Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
3.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста	да/нет, наличие отчетной документации	500
4.	Соблюдение норм профессиональной этики	да/нет	1000
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией		
5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) учащихся воспитанников образовательной организации, работников	500

		образовательной организации по деятельности образовательной организации. Да/нет	
Эффективность работы по достижению результатов нового качества			
6.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	да/нет, наличие отчетной документации	500
Эффективность воспитательной системы образовательной организации			
7.	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	да/нет, наличие отчетной документации	500
8.	Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности учащихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	да/нет, наличие отчетной документации	До 2000
Специалист по кадрам			
1.	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса	Да/нет	1000
2.	Качественное ведение и своевременную сдачу отчетности	Да/нет	1000
3.	Качественная организация аттестации рабочих мест	Да/нет	1000
4.	Качественное ведение персонифицированного банка данных педагогических работников	Да/нет	1000
5.	Отсутствие предписаний и представлений надзорных органов	Да/нет	1000
6.	Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет	1000
7.	Своевременность и качество подготовки мониторингов, ведение электронного документооборота	Да/нет	До 3000
Делопроизводитель			
1.	Организация приема посетителей, содействие оперативности рассмотрения обращений работников Лицея, родителей и учащихся	Да/нет	До 1000
2.	Работа с документами, в том числе электронным документооборотом, систематизация и подготовка материалов по документообороту	Да/нет	1000
3.	Своевременная доставка деловых бумаг, писем и т.п.,	Да/нет	1000

	получение и доставка их от других организаций		
4.	Своевременное и качественное ведение мониторингов, выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	Да/нет	До 2000
	Заведующий хозяйством		
1.	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в лицее	Да/нет	1000
2.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	Да/нет	1000
3.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	Да/нет	1000
4.	Проведение мероприятий с работниками и обучающимися по действиям в случаях возникновения ЧС и пожара. Эвакуация сотрудников и обучающихся в случае ЧС, при их угрозе и во время учений по ГО и ЧС, ПБ. Ведение документации.	Да/нет	До 2000
5.	Содержание пришкольной территории без замечаний	Да/нет	1000
6.	Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	Да/нет	1000
7.	Отсутствие предписаний надзорных органов. Высокое качество подготовки образовательной организации к реализации образовательного процесса	Да/нет	До 2000
	Работники бухгалтерии		
1.	Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	Да/нет	До 3000

2.	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	Да/нет	2000/1000
3.	Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	Да/нет	2000/1000
4.	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	Да/нет	1000
5.	Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	Да/нет	1000
6.	Соблюдение норм профессиональной этики	Да/нет	1000
7.	Размещение и ведение финансовой документации на официальных сайтах в сети Интернет	Да/нет	До 3000
8.	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации	Да/нет	1000
Логопед			
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста.	Да/нет	500
2.	Соблюдение норм профессиональной этики.	Да/нет	500
3.	Участие в мероприятиях различных уровней с учащимися и их семьями	Да/нет	500
4.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	Да/нет	500
5.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Да/нет	500
6.	Качественное ведение документооборота и своевременное выполнение всех видов и форм отчетности	Да/нет	500
7.	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся в части	Да/нет	500

	вопросов, касающихся успешности развития и благополучия		
8.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Да/нет	До 3000
	Педагог дополнительного образования	Да/нет	
1.	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста.	Да/нет	500
2.	Соблюдение норм профессиональной этики. Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей	Да/нет	500
3.	Участие в мероприятиях различных уровней с учащимися и их семьями	Да/нет	500
4.	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	Да/нет	500
5.	Разработка авторской программы и ее внедрение в воспитательный процесс	Да/нет	500
6.	Содействие и помощь педагогам в осуществлении учебно - воспитательного процесса	Да/нет	1000
7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у родителей и общественности. Результативность.	Да/нет	До 5000
	Системный администратор	Да/нет	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению информационной безопасности и защищенности образовательной организации	Да/нет	500
2.	Обеспечение консультаций и технической поддержки при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет работников лица	Да/нет	500
3.	Сопровождение при проведении мероприятий в лицее (установка мультимедийного и компьютерного оборудования, необходимого программного обеспечения)	Да/нет	500

4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да/нет	500
5.	Установка приобретенного оборудования		До 5000
	Младший обслуживающий персонал	вахтер, гардеробщик	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	Да/нет	500
2.	Строгое соблюдение пропускного режима. Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и имущества обучающихся, сданных на хранение в гардероб.	Да/нет	500
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение.	Да/нет	500
4.	Санитарное состояние рабочего места, закреплённой зоны обслуживания, сохранность оборудования и инвентаря;	Да/нет	500
5.	Обеспечение комфортного пребывания в лицее всех участников образовательного процесса	Да/нет	До 3000
	Младший обслуживающий персонал	уборщик служебных помещений	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	Да/нет	1000
2.	Оперативность и качество выполнения непредвиденных заявок на незакрепленной территории	Да/нет	1000
3.	Оперативность и качество выполнения заявок по уборке мест общего пользования	Да/нет	500
4.	Участие в подготовке и проведении общешкольных	Да/нет	До 2000

	мероприятий образовательной организации		
5.	Выполнение требований охраны труда, бережного отношения к имуществу образовательной организации	Да/нет	500
6.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов	Да/нет	500
	Младший обслуживающий персонал	дворник	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	Да/нет	500
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по благоустройству закрепленной территории	Да/нет	500
3.	Содержание территории ОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка, без замечаний. Проведение уборки территории после массовых мероприятий.	Да/нет	500
4.	Выполнение требований охраны труда, бережного отношения к имуществу образовательной организации	Да/нет	500
5.	Обеспечение комфортного пребывания в лицее всех участников образовательного процесса	Да/нет	До 2000
	Младший обслуживающий персонал	Рабочий по обслуживанию здания	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации.	Да/нет	1000
2.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Обеспечение бесперебойной работы оборудования	Да/нет	1000
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и	Да/нет	1000

	электробезопасности, охраны труда.		
4.	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение.	Да/нет	1000
5.	Проведение проверок основного и вспомогательного оборудования. Установка приобретенного оборудования	Да/нет	До 5000
	Младший обслуживающий персонал	Сторож	
1.	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации	Да/нет	1000
2.	Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и имущества обучающихся, сданных на хранение в гардероб	Да/нет	1000
3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение.	Да/нет	500
4.	Санитарное состояние рабочего места, закрепленной зоны обслуживания, сохранность оборудования и инвентаря;	Да/нет	500
5.	Обеспечение комфортного пребывания в лицее всех участников образовательного процесса	Да/нет	До 3000

10. Материальная помощь. Премия по итогам года.

10.1. В особом случае работнику может быть оказана материальная помощь.

10.2. Материальная помощь в соответствии с Коллективным договором выплачивается в размере до 4 000 рублей в случаях:

- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника Лицея;

- в связи с бракосочетанием;

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника Лицея, семье умершего, при смерти работника Лицея;
- по состоянию здоровья работника Лицея (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения);
- при получении увечья или иного причинения вреда здоровью на производстве;
- по случаю бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и т.д.);
- в связи с юбилеем работника Лицея (50,55,60,65 лет).

10.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника на основании приказа директора Лицея. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

10.4. По итогам работы за год (при наличии финансирования) может выплачиваться разовая премия всем работникам Лицея вне зависимости от фактически отработанного в году времени. Размер премии зависит от размера экономии ФОТ.

10.5. Размер годовой премии устанавливается каждому конкретному работнику Лицея приказом директора.

11. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

11.1. Заработная плата выплачивается работникам Лицея за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме 5 числа каждого месяца и аванс 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Сумма аванса выплачивается в размере 50 % от оклада.

11.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

11.3. Изменение размера оплаты труда работников Лицея осуществляется на основании изменений или дополнительных соглашений, внесенных в трудовой договор в установленном законом порядке.

11.4. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей

выплате. Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного органа работников.

11.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке (карточку) на условиях, определенных трудовым договором .

11.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

11.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

11.8. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

11.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

12. Заключительное положение.

12.1. Настоящее положение действует неопределенный срок.

12.2. Изменения и дополнения к Положению оформляются в письменном виде в форме приложения к нему и вступают в действие после утверждения директором Лицея.