



СОГЛАСОВАНО:
Заместитель главы
администрации - начальник
управления образования МО
«Черняховский городской
округ»



СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Управляющего совета
Гоенок А.В.


«13» февраля 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель органа
общественной
самодеятельности
МАОУ «Лицей № 7
г. Черняховска»
Моор А.В./


«13» февраля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАОУ «Лицей № 7
г. Черняховска»
Бережнев С.И.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 7 г. Черняховска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 7 г. Черняховска» (далее – учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников учреждения. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду работников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

1.2. Правовым основанием реализации данного положения являются: Трудовой кодекс Российской Федерации; Федеральный закон "Об автономных учреждениях" от 03.11.2006 N 174-ФЗ; Постановление администрации муниципального образования «Черняховский муниципальный район» от 16.07.2015 г. № 1073 «Об утверждении Положения об оплате труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования «Черняховский муниципальный район», финансируемых за счет средств субвенции областного бюджета»; единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год утверждённые решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений протокол N 12 от 25 декабря 2018г.; постановление Правительства РФ от 14.01.2014 № 20 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583; Письмо Минобрнауки РФ от 20.06.2013 № АП- 1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников», Калининградское областное трехстороннее соглашение между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области на 2019-2021 годы от 24.12.2018; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы от 06.12.2017 г., Постановление Правительства РФ от 14.01.2014 № 20 «О внесении

изменений в Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583; иные нормативные документы, соответствующие действующему законодательству; Устав Лицея, коллективный договор Лицея.

1.3. Система оплаты труда работников организации (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплаты надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 7 г. Черняховска», далее - «Лицей»;

1.5. Система оплаты труда (далее СОТ) базируется на следующих принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства РФ и других законодательных и нормативных актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных гарантий по оплате труда работников ОУ;
- отказ от Единой тарифной сетки и переход к дифференцированным условиям оплаты, исходя из особенностей в содержании и условиях труда, объемов бюджетного финансирования и наличия внебюджетных средств;
- самостоятельность ОУ в установлении условий и размеров оплаты труда работников;
- обеспечение участия Управляющего совета в оценке качества труда работников ОУ.

1.6. Настоящее Положение разработано в целях повышения моральной и материальной заинтересованности работников в конечном результате деятельности ОУ, в развитии творческой активности и инициативы при реализации задач, направленных на повышение качества образовательного процесса, уровня воспитанности обучающихся, сохранения и укрепления их здоровья, закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров, повышения роли органов государственно-общественного управления и эффективности расходования бюджетных средств, направляемых на образование, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, соблюдения трудовой дисциплины, способствует совершенствованию современных рыночных механизмов мотивации работников ОУ на достижения высоких результатов, формированию

положительного общественного имиджа лица.

1.7. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденных муниципальным заданием образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утвержденным законом Калининградской области «О порядке расчета нормативов для определения объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях (Принят Калининградской областной Думой шестого созыва 15 декабря 2016 года). Расчет средств на оплату труда производится на основании приказа от 20 декабря 2018 г. N 1381/1 «Об определении нормативов для расчета объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» (с изменениями) исходя из размера утвержденного норматива на оплату труда на одного обучающегося с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда и численности обучающихся.

1.8. Положение разрабатывается администрацией Лицея, обсуждается на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором и согласовывается с учредителем, Управляющим советом Лицея и председателем органа общественной самодеятельности.

1.9. Положение распространяется на всех работников Лицея.

2. Методика формирования фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда на календарный год осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных решением Совета депутатов муниципального образования о бюджете на текущий финансовый год и плановый период, и средств полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания на соответствующий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утвержденным законом Калининградской области от 19.12.2016 г. № 44 «О порядке расчета нормативов для определения объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение

дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях.

Расчет средств на оплату труда производится на основании приказа от 20 декабря 2018 г. № 1381/1 «Об определении нормативов для расчета объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» исходя из размера утвержденного норматива на оплату труда на одного обучающегося, с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда и численности учащихся определяются по следующей формуле:

$ФОТ_0 = N \times Y$, где

ФОТ₀ - фонд оплаты труда ОУ,

N - норматива на оплату труда на одного обучающегося, с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда

Y - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении.

2.2 Фонд оплаты труда (далее ФОТ) состоит из: базовой части ФОТ и стимулирующей части ФОТ, а также включает в себя выплаты компенсационного характера, доплаты и выплату материальной помощи (согласно Положениям и коллективному договору). Соотношение базовой и стимулирующей частей в фонде оплаты труда устанавливаются и утверждаются приказом руководителя учреждения два раза в год и пересматриваются на 1 января и 1 сентября каждого года.

2.3. Директор ОУ формирует и утверждает штатное расписание, а также тарификацию (согласованную с учредителем) в пределах базовой и специальной частей фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в объеме, не превышающем фактического уровня за предыдущий финансовый год.

2.4. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

б) иные категории педагогических работников (педагог-библиотекарь, социальный педагог, педагог-психолог и др.);

в) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер и другие, если это предусмотрено локальными нормативными актами учреждения);

г) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (заведующий хозяйством, бухгалтер, экономист, системный администратор,

секретарь учебной части, лаборант и другие, если это предусмотрено локальными нормативными актами учреждения);

д) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, уборщик рабочих и служебных помещений и др.).

2.5. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя лица устанавливается уполномоченным органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательного учреждения.

2.6. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется исходя из раздела 7 Положения об оплате труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования «Черняховский муниципальный район», финансируемых за счет средств субвенции областного бюджета, утвержденным Постановлением администрации муниципального образования «Черняховский муниципальный район» от 16.07.2015 г. № 1073.

При временном исполнении обязанностей руководителя на период болезни, нахождения в отпуске и т. п. оплата труда заменяющему (исполняющему обязанности) лицу производится в размере 50 % от должностного оклада руководителя с учетом фактически отработанного времени.

2.7. Размер, порядок и условия оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливается приказом директора с учетом настоящего Положения.

2.8. Размер должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада директора в соответствии с распорядительным актом.

2.9. Размер должностного оклада системного администратора устанавливается на уровне среднего должностного оклада педагогических работников лица.

2.10. Размер должностного оклада экономиста и бухгалтера устанавливается на уровне среднего должностного оклада педагогических работников лица. При временном исполнении обязанностей главного бухгалтера на период болезни, нахождения в отпуске и т. п. оплата труда производится в размере разницы в должностных окладах главного бухгалтера и заменяющего (исполняющего обязанности) работника с учетом фактически отработанного времени.

2.11. Размер должностного оклада преподавателя–организатора ОБЖ, устанавливается на 10% ниже среднего должностного оклада педагогических работников лица. Должностной оклад преподавателя - организатора ОБЖ включает оплату 9 часов учебного плана.

2.12. Размер должностного оклада педагога-психолога, социального педагога, педагога-библиотекаря, заведующего хозяйством устанавливается на 25% ниже среднего должностного оклада педагогических работников лица.

2.13. Размер должностного оклада лаборанта, секретаря учебной части устанавливается на 40% ниже среднего должностного оклада педагогических работников лица.

2.14. Размер должностного оклада уборщиков служебных помещений, сторожей, рабочего по обслуживанию здания и др. устанавливается и утверждается

штатным расписанием. Заработная плата данной категории работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) по Калининградской области, при условии полной отработки работниками нормы рабочего времени, учитывая, что указанный размер оплаты труда включает оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии и иные выплаты), предусмотренные системой оплаты труда в МАОУ «Лицей № 7 г. Черняховска».

2.15. В оплату должностного оклада педагогов входит:

- проведение занятий, мероприятий, действий, иной деятельности, предусмотренных должностной инструкцией, соответствующей профессиональному стандарту.

2.16. Должностные оклады устанавливаются на 1 сентября, но могут пересматриваться на 01 января каждого года.

3. Порядок начисления заработной платы педагогам

3.1. Должностные оклады педагогических работников МАОУ «Лицей № 7 г. Черняховска», непосредственно осуществляющих образовательный процесс, определяются в соответствии с разделом 5 Положения об оплате труда работников общеобразовательных учреждений муниципального образования «Черняховский муниципальный район», финансируемых за счет средств субвенции областного бюджета, утвержденного Постановлением администрации муниципального образования «Черняховский муниципальный район» от 16.07.2015 г. № 1073.

3.2. Базовая стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

ФОТб x 34

Стп=-----

(a1 x v1 + a2 x v2 + a3 x v3 + ... + a10 x v10 + a11 x v11) x 52, где

34 - количество недель в году;

52 - количество недель в учебном году;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

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.

3.3. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, формируется исходя из стоимости педагогической услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов за сложность предметов, категоричность работника, количества часов и количества обучающихся, и рассчитывается по формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А$, где

ДО - оклад педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Стп - базовая стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Т - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета:

1 группа сложности: $К = 1,15$ (русский язык, родной язык, литература, родная литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

2 группа сложности: $К = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, экология, природоведение, естествознание, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы);

3 группа сложности: $К = 1,05$ (право, экономика, технология);

4 группа сложности: $К = 1,0$ (астрономия, физическая культура, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ);

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих образовательный процесс:

$А = 1,10$ - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

$А = 1,25$ - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

3.4. Оплата часов элективных курсов, курсов по выбору и спецкурсов производится с учетом коэффициента за сложность и приоритетность предмета, на основании приказа руководителя ОУ и утвержденного расписания. Коэффициент за сложность и приоритетность предмета не распространяется на часы кружковой работы, экспериментальные курсы, внеурочную деятельность и дополнительные занятия, не связанные с предметом.

3.5. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.6. При замене отсутствующих педагогов оплата труда производится по фактическим часам с учетом стоимости ученико-часа.

3.7. За дополнительные часы по профилю в профильных 10-11 классах вводится повышающий коэффициент – 1,15 и предпрофильных 7-9 классах вводится повышающий коэффициент – 1,05. Дополнительные часы по профильному и предпрофильному обучению устанавливаются по математике, физике, обществознанию, праву, экономике, в соответствии с учебным планом и образовательной программой.

3.8. При делении классов на группы вводится дополнительный повышающий коэффициент (при наличии финансовых средств у учреждения):

- для технологии – 2 (в связи с обстоятельствами деления на группы, не зависящими от наполняемости класса);

- информатики по группам - 1,5;

- иностранного языка - 1,5.

4. Базовая часть оплаты труда работников образования

4.1. Образовательная программа разрабатывается самостоятельно общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом, ФГОС, нормами САНПиНа.

4.2. Реализация федерального компонента базисного учебного плана для 10-11 классов, обязательной и вариативной частей обязательна для общеобразовательного учреждения.

4.3. Базовая часть – гарантированная заработная плата педагогических работников.

4.4. Месячный фонд оплаты труда работника Лицея, отработавшего за этот период норму рабочего времени не может быть ниже величин минимального размера оплаты труда работников образовательных учреждений, финансируемых из федерального бюджета, утвержденного Законом РФ.

4.5. Порядок установления и размеры доплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни; за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы), определяются действующими локальными нормативными актами.

4.6. В соответствии с пунктом 1 части 2 статьи 3 Закона № 255-ФЗ с изменениями внесенными пунктом 2 статьи 1 Федерального закона от 08.12.2010 № 343-ФЗ «Пособия по временной нетрудоспособности» оплата за первые 3 дня больничного листа осуществляется за счет средств предприятия из базовой части ФОТ.

5. Система выплат из специальной части фонда оплаты труда

5.1. Система выплат включает в себя следующие ежемесячные доплаты и надбавки:

<i>№</i>	<i>Доплата</i>	<i>Размер доплаты</i>	
1.	За проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов:	- русский язык и литература (родной язык, родная литература)	25% от ДО
		- математика, начальные классы	20% от ДО
		- иностранный язык, обществознание	15% от ДО
		- физика, химия, география, биология (природоведение, естествознание), экология, история, право, экономика	5% от ДО
2.	За заведование:	- учебными кабинетами	500 р.
		- мастерскими	1000 р.
		- лабораториями	2000 р.
		- спортивным залом	1000 р.
		- библиотекой	1000 р.

3.	За индивидуальное обучение по медицинским показаниям (временная неспособность учащегося посещать занятия в лицее) (производится по фактическим часам) по отдельному приказу руководителя: - очное обучение - дистанционное обучение	(стоимость 1 часа) - 100 р. - 50 р.
4.	За работу в ночное время	40% от ДО

5.2. Основанием для выплат надбавок и доплат является приказ директора Лицея на учебный год (либо с 01 сентября по 31 декабря, с 01 января по 31 августа учебного года) о размере доплат и надбавок.

6. Стимулирующий фонд оплаты труда

6.1. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает сохранение стимулирующих выплат, а также поощрение работников в зависимости от результатов труда. Определяется качеством и результативностью работы способом комплексного механизма оценки:

- мониторинг профессиональной деятельности;
- оценка профессиональным сообществом;
- оценка родительской общественностью;
- самооценка.

6.2. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащей распределению.

6.3. Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

- ежемесячных стимулирующих доплат;
- разовых поощрительных выплат;
- стимулирующих выплат по результатам труда (баллы).

Делится на:

- ФОТст (педагогических работников).
- ФОТст (АУП);
- ФОТст (УВП);
- ФОТст (МОП);

6.4. Распределение стимулирующей части ФОТ определяется Положением.

6.5. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяется в локальных правовых актах образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке эффективности труда для основных категорий работников являются:

- качество обучения;

- здоровье учащихся;
- состояние деятельности урочной, внеучебной, внеурочной;
- деятельность работника по приоритетным направлениям.

6.6. Поощрительные выплаты по результатам труда утверждаются Управляющим советом лицея по представлению директора лицея на основе оценочных листов, представленных экспертными группами.

6.7. Все доплаты и надбавки начисляются согласно фактически отработанному времени.

6.8. В случае экономии фонда заработной платы сумма экономии подлежит перераспределению (возможно согласование с Управляющим советом и Органом общественной самодеятельности), может быть направлена на выплаты разовых поощрений, стимулирующие выплаты, в том числе на выплату материальной помощи работникам (в соответствии с коллективным договором).

6.9. При изменении численности учащихся в лицее Фонд оплаты труда увеличивается или уменьшается.

6.10. Размер стимулирующих доплат и выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, определяется ОУ самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, и устанавливается приказом директора с указанием срока их применения.

6.11. Право на поощрительные доплаты и выплаты имеют все работники ОУ.

7. Порядок формирования стимулирующей части фонда оплаты труда

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- 1) ежемесячные стимулирующие доплаты;
- 2) разовые поощрительные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты по результатам труда (рассчитываемые из стоимости 1 балла).

7.2. Ежемесячные стимулирующие доплаты устанавливаются и утверждаются руководителем УО и выплачиваются за следующие виды деятельности:

№	Доплата	Размер доплаты	
1.	За почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующие профилю выполняемой работы, Ученую степень доктора наук, кандидата наук	3 000 рублей	
2.	За нагрудный знак СССР или РФ «Отличник ...» или «Почетный работник ...», соответствующий профилю выполняемой работы	1 500 рублей	
3.	Молодым специалистам	25% от ДО	
4.	Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя:	- до 25 человек в классе	1 800 рублей
		- 25 и более человек в классе	2 000 рублей
5.	За организацию работы по озеленению лицея	1 000 рублей	

6.	За оформление больничных листов		300 рублей
7.	За внеклассную, внеклассную спортивно-оздоровительную работу согласно норматива:	- 30 и более классов-комплектов	50% от МРОТ
		- меньше 30 классов-комплектов	20% от МРОТ
8.	За интенсивность труда, за расширение зон обслуживания:	- работники административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, прочие педагогические работники, не осуществляющие образовательный процесс	% от ДО по приказу руководителя
		- педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс (при возложении дополнительных обязанностей)	% от среднего ДО педагогов, по приказу руководителя
9.	За заведование кафедрой		1 000 рублей
10.	За заведование методическим объединением		500 рублей
11.	За организацию и контроль за состоянием питания обучающихся		20% от МРОТ
12.	За работу с опекаемыми учащимися		20% от МРОТ
13.	За работу по составлению и координации расписания, итоговой аттестации выпускников (при сохранении объема выполняемой работы)		40% от МРОТ
14.	За организацию работы и ведение документации по ОТ и ТБ		1 000 рублей
15.	За организацию работы сети Интернет и мониторинг, ведение сайта		1 000 рублей
16.	За работу музея		1 000 рублей
17.	За работу с музыкальной аппаратурой		500 рублей
18.	За организацию военно-спортивной работы		1 000 рублей
19.	За работу с личными карточками работников ОУ		1 000 рублей
20.	За работу с документацией по закупкам товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц (Федеральный закон от 18 июля 2011г. № 223-ФЗ)		5 000 рублей
21.	Доплата в связи с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 ТК РФ)		4% от ДО

22.	За организацию деятельности региональных и федеральных площадок, приоритетных общественных объединений или организаций	2 000 рублей
23.	За оформление трудовых книжек в бумажном и электронном виде	5 000 рублей

Доплаты устанавливаются 2 раза в год и пересматриваются 01 января и 01 сентября каждого года.

7.3. Разовые поощрительные выплаты:

№	Наименование выплаты	Размер выплаты	
1.	Профессиональный праздник «День учителя», праздники, «Международный женский день 8 марта», «День защитника Отечества», «День лица», прочие разовые выплаты, не вошедшие в другие виды стимулирующих выплат	по приказу руководителя ОУ	
2.	Юбилейные даты: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет	1 000 рублей	
3.	За результативность при участии в конкурсах профессионального мастерства (выплата производится в случае отсутствия средств ФСКО)	- школьный	1 500 рублей
		- муниципальный	по приказу руководителя ОУ
		- региональный	
4.	Организация и проведение Всероссийской олимпиады школьников	- школьный	4 000 рублей
		- муниципальный	6 000 рублей
		- региональный	по приказу руководителя ОУ
5.	За высокое качество проведения ремонтных работ и организацию подготовки к началу учебного года, внеплановых работ (ремонтных, восстановительных)	по приказу руководителя ОУ	
6.	За эффективную работу экспертного совета по распределению стимулирующих выплат	500 рублей	
7.	За организацию работы и оформление творческих отчетов по программе «Мы Россияне» (1 раз в квартал при наличии поездок)	500 рублей	

8.	За результативность подготовки участников Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный, федеральный уровни), иных мероприятий, входящих в перечень Министерства образования и науки РФ для составления рейтинга ФСКО (наличие статуса победителя или призера). При наличии средств ФСКО выплачивается за счет данных средств согласно плану взаимодействия с МО КО.	По приказу руководителя ОУ
----	--	----------------------------

7.4. Премирование работников лица осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.5. Осуществлять за счет стимулирующей части ФОТ социальную поддержку в форме единовременного вознаграждения работников, включая директора ОУ, достигших пенсионного возраста и уволившихся в связи с уходом на пенсию, при наличии непрерывного стажа работы в Лицее не менее 20 лет в размере 3-х должностных окладов.

8. Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам труда педагогических работников

8.1. Распределение поощрительных стимулирующих выплат производится со следующей периодичностью за:

- сентябрь, октябрь;
- ноябрь, декабрь;
- январь, февраль, март;
- апрель май.

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса о поощрительных выплатах по результатам труда является заявление (рейтинговая карта) работника ОУ, поданное в экспертную комиссию, в котором зафиксированы достижения работника за рассматриваемый период.

8.3. Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал подают заявление в виде рейтинговой карты лично, сведения в картах подтверждаются председателям предметных кафедр и МО и (или) соответствующими документами; работники административно-управленческого аппарата представляются директором; младший обслуживающий персонал – заведующим хозяйством; работники бухгалтерской службы – главным бухгалтером.

8.4. Результативность работы сотрудников определяется исходя из комплексного механизма оценки по результатам мониторинга профессиональной деятельности, возможна оценка профессионального сообщества, родительской общественности и самооценка. С этой целью используется бальная шкала, позволяющая оценить факт участия и степень активности и результативности работника лица.

8.5. Поощрение административно-управленческого персонала, в том числе руководителя ОУ, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

8.6. Распределение поощрительных стимулирующих выплат осуществляется экспертной комиссией, назначенной приказом руководителя ОУ.

8.7. Экспертная комиссия рассматривает представленные материалы, оценивает достоверность данных, запрашивает в случае необходимости дополнительные

сведения и оформляет протокол по каждому заявителю, где отражается подсчет количества баллов для произведения поощрительных выплат.

8.8. Руководитель ОУ представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников (протоколы), являющихся основанием для их премирования.

8.9. На основании решения Управляющего совета руководитель ОУ издает приказ, на основании которого производятся стимулирующие выплаты по результатам труда.

8.10. Информация о распределении стимулирующих выплат широко освещается в печати лица, размещается на стенде в учительской. Возможно размещение информации на официальном сайте лица.

8.11. Размеры и условия поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников лица (основных педагогических работников и совместителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала) устанавливаются на основании разработанных данным положением критериев поощрения.

9. Порядок определения размера разовых стимулирующих выплат

9.1. Размер поощрительной выплаты по результатам труда не зависит от стажа работы, оплаты труда, объема нагрузки.

9.2. Методика определения персонального размера поощрительной выплаты по результатам труда:

- Размер выплаты зависит от суммы набранных баллов согласно формуле:

$$\frac{\text{ФОТ ст. п.}}{\text{ОКБВС}} \times \text{ПКБС, где}$$

ФОТ ст. п. – общий фонд стимулирования подразделения

ОКБВС – общее количество баллов всех сотрудников подразделения, подавших заявку на стимулирование

ПКБС – персональное количество баллов сотрудника

- поощрительная выплата по результатам труда вычисляется за отработанное время без учета временной нетрудоспособности, административного отпуска и учебных отпусков.

- Максимальный размер поощрительной выплаты по результатам труда за период отдельному работнику не может быть больше стимулирующего фонда подразделения (случай лишения выплат всех остальных работников).

10 Система критериев оценки качества образования

10.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников ОУ, являются:

- 1) качество обучения учащихся;
- 2) результативность внеклассной работы учителя по предмету через достижения учащихся;

3) научно-методическая и инновационная деятельность, направленная на повышение качества образовательного процесса;

4) реализация основных направлений ФГОС.

10.2. По каждому критерию разработана система показателей.

10.3. Источниками информации о деятельности учителя являются:

- итоговые ведомости успеваемости по предметам;
- документация заместителей директора и руководителей кафедр и методических объединений;
- статистически обработанные результаты наблюдений;
- диагностические карты;
- паспорта здоровья учащихся;
- мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг.

10.4. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда в текущем периоде, экономии заработной платы, достижений (школьный, муниципальный, региональный, федеральный и международный уровни).

Таблица распределения баллов педагогических работников.

1. Критерии расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителей.

Критерии	Показатели	Расчет показателей (в баллах)	Расчет показателей (в баллах)
1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся)	1. Результативность обученности учащихся, превышающая требования государственного минимума (средний показатель по классам)	66% - 100% (5 баллов)	36% - 65% (3 балла)
	2. Количество выпускников сдававших ГИА, ЕГЭ, другие формы экзаменов (подготовительная работа)	1-5 учащихся – 2 баллов 6–10 учащихся – 5 баллов За каждые следующие 10 учащихся – 5 баллов	
	3. Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, интеллектуальных играх и др на муниципальном, межмуниципальном (зональном), региональном, федеральном, международном уровнях . (за каждого победителя, призера и команду)	3.1. Очное участие	
		Победители: Всероссийский, международный уровень – 20 баллов Региональный уровень – 10 баллов муниципальный уровень – 5 баллов	Призеры: Всероссийский, международный уровень – 15 баллов Региональный уровень – 7 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Подготовка участников: Региональный уровень – 5 баллов за ученика Всероссийский уровень – 10 баллов за ученика
		3.2. Заочное участие: конкурсы, олимпиады, игры и прочие мероприятия	

		<u>Победители и призеры:</u> 1-5 человек- 2 балла 6-10 человек- 4 балла 11-15 человек- 5 баллов 16 и более человек- 7 баллов	Участие во всероссийских, международных конкурсах - 2 балла
	4. Проведение мониторингов, административного контроля (без учета количества классов и количества предметов)	<u>15 баллов</u> Федеральный, региональный уровень при среднем балле – 3,9 – 5,0 и качестве знаний – 75% - 100%	<u>10 баллов</u> муниципальный уровень при сред. балле – 3,5 – 3,8 и качестве знаний – 60% - 74%
	5. Результативность образовательного процесса в классах с низкой учебной мотивацией	<u>До 6 баллов</u>	
	6. Отчётные мероприятия по формированию общеучебных навыков уч-ся (предметные результаты), универсальных учебных действий (метапредметные и личностные результаты) (<i>подтверждающие документы</i>).	<u>До 5 баллов</u>	
2. Методическая, инновационная и воспитательная работа	1. Проведение семинаров, конференций и методических объединений на высоком уровне (открытые уроки, выступление и т.п.)	- Международный, Российский уровень – 20 баллов; - региональный уровень –10 баллов; - муниципальный уровень – 5 баллов; Посещение семинаров во внеурочное время - 2 балла	
	2. Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, конкурсах-проектах, предметных олимпиадах (за исключением конкурса профессионального мастерства «Учитель года»)	<u>Победители:</u> Всероссийский уровень – 20 баллов; региональный уровень – 10 баллов; муниципальный уровень – 8 баллов; лицейский уровень – 5 баллов	<u>Призеры:</u> Всероссийский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов; лицейский уровень – 3 балла <u>Участие</u> в профессиональных конкурсах, в т.ч. подготовка к участию в ПНПО - до 10 баллов (<i>в зависимости от уровня мероприятия</i>).
	3. Публикации профессиональной направленности по учебной, методической и воспитательной работе, обмену опытом при представлении собственного опыта в Лицее (при подтверждающих фото, документах, газетах, сборниках)	Международный, Российский уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 5 баллов; поддержка лицейского сайта (<i>фотографии, презентации, методические разработки учителей</i>) – 3 балла.	
	4. Показатели качества образования в соответствии со ступенями образования (ФСКО) – по представлению администрации	До 10 баллов	

	5. Организация внеучебных мероприятий, в том числе проектов (отчет о проведенных мероприятиях, проектах, включая фотографии, отзывы учащихся и родителей и другие материалы)	- разработка и осуществление проектов - 5 баллов - проведение предметных декад (по представлению руководителя МО и кафедр) – до 20 баллов - организация и проведение внеклассных занятий (мероприятий) с учащимися: город – 8 баллов; область – 10 баллов (не менее 10 чел) - организация и проведение экскурсий: Муниципальный уровень- 3б Региональный уровень- 6б Всероссийский, международный уровень- 10 баллов Сопровождение вне рамок рабочих учебных часов, в методический день - до 10 баллов
	6. Публикации информационного характера в СМИ, повышающие имидж Лицея	3 балла
	7. Воспитательная работа	отсутствие правонарушений у учащихся (или положительная динамика по этому показателю) - 4 балла
	8. Творческий подход учителя к коллективному делу (по представлению руководителя кафедры или МО)	До 10 баллов
	10. Продуктивное участие в срочных внеплановых мероприятиях, акциях, и т.д.	До 10 баллов
3. Исполнительская дисциплина	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины по представлению председателей кафедр и МО	За интенсивность работы и старательность - 5 баллов Обработка мониторинговых, диагностических и др. исследований – до 10 баллов
	2. Непрерывный педагогический стаж (разовая выплата (один раз в год)).	5 лет- 5 баллов 6-10 лет- 8 баллов 11-15 лет- 10 баллов 16-20 лет- 13 баллов 21-25 лет- 15 баллов Более 25 лет- 20 баллов
4. Здоровье сбережение в учебном и воспитательном процессе	1. Организация и высокий охват горячим питанием учащихся	10% - 1 балл
	2. Сопровождение и присмотр за обучающимися в плавательном бассейне	10 баллов
Добавить		
1. За получение <u>благодарностей, грамот, дипломов, благодарственных писем:</u> - по приказам директора лицея – 3 балла; - по приказам начальника управления образования и охраны детства – 4 балла; - по приказам министра образования Калининградской области и других региональных структур – 5 баллов. - по приказам министра образования РФ и других российских структур – 10 баллов;		
2. За взаимозаменяемость педагогов: 5-8 уроков – 3 балла; 9-12 уроков – 6 баллов; 13-16 – 10 баллов; свыше 16 уроков - 15 баллов.		
3. За проверку тетрадей в период длительной замены педагогов (не по приказу директора) – до 5 баллов.		
Депремирование		
1. За полученное замечание – до 5 баллов		
2. За несвоевременное и некачественное заполнение электронного журнала - 3 балла за каждый класс.		
3. За выговор, полученный за грубое нарушение должностных обязанностей - до 100%		

2. Критерии расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда прочих педагогических работников.

Критерии	Показатели	Расчет показателей (в баллах)	Расчет показателей (в баллах)
Социальный педагог (Преподаватели)			
1. Работа по профилактике нарко - и алкогольной зависимости, табакокурения, экстремистской деятельности, антитеррористических мероприятий, профилактике детского ДТГ		До 5 баллов	
2. Проведение профилактических мероприятий с привлечением специалистов		До 5 баллов	
3. Отсутствие обучающихся, находящихся на учете в ИДН, КДН, отсутствие правонарушений среди учащихся		До 6 баллов	
4. Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий		5 баллов	
5. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. Картотека учащихся, состоящих на разного вида учетах, социальные паспорта, социальный паспорт школы		5 баллов	
6. Своевременное и качественное оформление документации социальной направленности		5 баллов	
Педагог-психолог (Преподаватели)			
1. Проведение профилактических и коррекционных мероприятий с привлечением специалистов.		До 5 баллов	
2. Профилактическая и коррекционная работа с детьми, находящимися в ТЖС		5 баллов	
3. Эффективная деятельность Совета профилактики		5 баллов	
4. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.		5 баллов	
5. Своевременное и качественное оформление документации психологической направленности.		5 баллов	
6. продуктивное проведение консультационных мероприятий с детьми и родителями		5 баллов	
7. Организация психологического обследования, мониторинга при запросе		До 5 баллов	
Педагог-библиотекарь (Преподаватели)			
1. Высокая читательская активность учащихся.		3 балла	
2. Пропаганда чтения как формы культурного досуга (конференции, акции, диспуты, встречи и т.д.)		3 балла	
3. Организация внеклассной воспитательной работы, взаимодействие с учителями, классными руководителями (при подтверждающих документах)		До 20 баллов	
4. Организация мероприятий по информированию о новинках педагогической и методической литературы (выставки, дискуссии, встречи с авторами).		3 балла	
5. Организация работы с учебниками.		4 балла	

4. Таблица распределения баллов не педагогических работников

№ п\п	Основание для премирования	Количество баллов
Раздел I. Заместители директора (АУП), лица с возложенными обязанностями заместителя директора		
1.	Эффективное выполнение планов работы	2

2.	Высокий уровень проведения промежуточной и итоговой государственной аттестации 9,11 классов (обязательные экзамены и экзамены по выбору), проведение ВПР и НИКО	До 4
3.	Использование различных баз данных в образовательном процессе. Использование интерактивных возможностей образовательного пространства разных уровней	1
4.	Участие в проектной деятельности на региональном, всероссийском, международном уровнях.	2
5.	Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, акциях (волонтерство)	1
6.	Индивидуальные беседы с родителями	2
7.	Участие в родительских собраниях, конференциях, проведение занятий в «Родительском лектории»	До 3
8.	Разработка программы развития школы, образовательной программы или их составляющих, корректировка учебного плана	До 4
9.	Осуществление качественного мониторинга образовательного процесса	1
10.	Личное участие в профессиональных конкурсах	До 4
11.	Выступления на семинарах, педсоветах, заседаниях методсоветов, участие в творческих группах по подготовке семинаров, педсоветов, работа в совете по профилактике правонарушений, психолого-медико-педагогического консилиума, аттестационных комиссий.	1
12.	Творческое участие в проведении массовых мероприятий в школе	1
13.	Организация творческих конкурсов учителей («Учитель года», «Самый классный классный» и т.д.), подготовка материалов к творческим конкурсам	2
14.	Поддержание положительного климата в коллективе	1
15.	Руководство проведением общешкольных мероприятий по отработке навыков поведения в чрезвычайной ситуации, реализация мероприятий, направленных на искоренение вредных привычек (конкурсы, акции, беседы, встречи, соревнования и т.д.)	До 3
16.	Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжений администрации	2
17.	Качественное и оперативное курирование работы детских общественных организаций, работы кружков, секций	До 2
18.	Высокий уровень организации профильного и предпрофильного обучения.	2
19.	Организация работы по соблюдению ТБ и ОТ учебно-воспитательного процесса.	2
Максимальный балл по I разделу		40 баллов
Раздел II. Заведующий хозяйством (УВП)		
1.	Эффективное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лица.	4
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	3
3.	Своевременная и качественная ликвидация технических неполадок.	3
4.	Высокое качество подготовки и проведения ремонтных работ (плановых).	3
5.	Оперативная информация о возникающих проблемах, влияющих на организацию жизнедеятельности лица.	1
6.	Качественная работа достоверного учета материальной базы ОУ.	3
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	3
Максимальный балл по II разделу		20 баллов
Раздел III. Работники бухгалтерии (АВП, УВП)		

1.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов с использованием информационных технологий.	До 10
2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств.	До 9
3.	Своевременное обеспечение полного, достоверного учета материально-технической базы.	До 7
4.	Своевременное и качественное ведение документации и отчетности.	До 10
Максимальный балл III разделу		36 баллов
Раздел IV. Системный администратор (УВИП)		
1.	Создание оптимальной работоспособности компьютеров и программного обеспечения	3
2.	Своевременное устранение неполадок в системе	5
3.	Планирование и проведение работ по расширению сетевой структуры лицея	3
4.	Документирование необходимых действий при работе с СПО	2
5.	Своевременный и качественный ремонт аппаратной части персональных компьютеров и периферийных устройств.	5
6.	Управление лицензиями - своевременность и качество	2
Максимальный балл IV разделу		20 баллов
Раздел V. Секретарь учебной части (УВИП)		
1.	Качественное ведение документации.	5
2.	Своевременность предоставления информации.	5
3.	Качественная работа по Всеобучу (ведение и учет документации по ученикам).	5
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	5
Максимальный балл V разделу		20 баллов
VI. Лаборант (УВИП)		
1.	Высокое качество работы по соблюдению санитарно-гигиенических условий помещений лабораторий.	4
2.	Качественная подготовка практических и лабораторных работ, лабораторных и демонстрационных опытов.	5
3.	Качественная подготовка практических и лабораторных работ, лабораторных и демонстрационных опытов согласно ФГОС НОО.	4
4.	Своевременный и качественный учет реактивов, лабораторного оборудования.	4
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	3
Максимальный балл VI разделу		20 баллов
VII. Обслуживающий персонал (МОП)		
1.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	5
2.	Качественное проведение генеральных уборок.	до 5
3.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	до 5
4.	Оперативная информация о возникающих проблемах, влияющих на организацию жизнедеятельности лицея.	2
5.	Сохранность имущества ОУ.	5
6.	Взаимозаменяемость персонала (больничные, отпуска).	до 16
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	2
Максимальный балл VII разделу		40 баллов

10.5. Согласно приказа руководителя ОУ:

- По итогам учебного года за каждого ученика, не переведенного в следующий класс, с учителя-предметника, поставившего отметку «2» снимается по 5 баллов.

- За **обоснованные жалобы учащихся и родителей на учителей, создание конфликтных ситуаций** в образовательном процессе снимается до 20 баллов за каждый вид конфликта;

11. Уменьшение размера стимулирующих выплат или ее лишение

11.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или ее лишение:

- **обоснованные** жалобы учащихся и родителей на учителей, создание конфликтных ситуаций в образовательном процессе, нарушение педагогической этики;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детский травматизм по вине работника;
- высокий уровень заболеваемости сотрудников (злоупотребление б/л);
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях;
- наличие ошибок в ведении документации;
- отсутствие результатов в работе с семьями.

11.2. Размер депремирования отнести к компетенции директора Лицея по согласованию с Управляющим советом. Размер депремирования установить в зависимости от показателя, влияющего на уменьшение размера стимулирующей выплаты, либо ее лишение. Директору информировать работника о причинах депремирования, о размере депремирования до начала заседания комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

12. Гарантии по оплате труда

12.1. Заработная плата работников ОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

12.2. Работодатель обязуется в день выдачи зарплаты за вторую половину месяца выдать в распечатанном виде расчетный листок по форме, утвержденной в приложении к Учетной политике.

Внесение изменений и дополнений в Положение производится по предложению руководителя или коллектива.

Положение распространяется на всех работников МАОУ «Лицей № 7 г.Черняховска».