


РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Администрация городского округа «Город Калининград»
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Калининграда
лицей 35 им. Буткова В.В.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.


С.В. Жежеря
« 01 » ок 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.


О.А. Гладченко
« 01 » ок 2017 г.



П О Л О Ж Е Н И Е
о системе оплаты и стимулирования труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения города
Калининграда лицей 35 им. Буткова В.В.

Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

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

Доплата – дополнительная оплата за дополнительную работу.

Надбавка – увеличение заработной платы, предусмотренное действующим законодательством, коллективным договором и (или) иными нормативными актами.

Компенсация - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В., устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда, в целях усиления материальной заинтересованности работников, в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, для успешной реализации образовательных программ, достижения образовательным учреждением оптимального качества образовательных результатов, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Правовым основанием Положения являются ст.29, 41 Федерального закона от 30.06.06 г. № 90-ФЗ; статья 26.14. Федерального закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с которыми органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24.12.2010г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Закон от 30 марта 2009 года № 336 «О внесении изменения в Закон Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счёт областного бюджета»; приказы Министерства образования Калининградской области от 27.07.07 г. № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений» и № 2512/1 от 28.11.2008 г., Приказа управления образования мэрии г. Калининграда от 25 октября 2007 г. № 1525-д « О подготовке к переходу на новую систему оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях», Закон Калининградской области от 01.07.2013г. № 241 «Об образовании в Калининградской области».

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В. устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями, локальными нормативными документами, правовыми актами органов местного самоуправления.

Глава 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда лицея осуществляется в пределах объёма бюджетного финансирования на текущий финансовый год, доведенного учредителем в соответствии с региональным подушевым нормативом, коэффициентами на ФОТ и количеством учащихся в лицее (закон 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 муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» № 44 от 19.12.2016г.) Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности лица.

2.2. Фонд оплаты труда лица по состоянию на 01.01.2017г. состоит из базовой части (ФОТ б) – 80,5 % и стимулирующей (ФОТ ст.) – 19,5%.

Базовая часть (ФОТ б)- обеспечивает гарантированную заработную плату работников лица, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
- иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор ОБЖ, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, педагоги дополнительного образования);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор лица, его заместители, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (системный администратор, специалист по кадрам, лаборанты, делопроизводитель, экономист, инженер-электрик, инженер по ОТ, заведующий хозяйством, диспетчер образовательного учреждения, бухгалтер).
- обслуживающий персонал образовательного учреждения (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторожа, гардеробщицы).

2.3. Директор МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В. формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ б), при этом:

2.4. Размеры должностных окладов работников МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В., а также выплат стимулирующего характера (в рублях, баллах или процентах) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, данным Положением и другими локальными нормативными актами лица, в трудовых договорах, заключаемых с руководителем образовательного учреждения.

2.5. Расчёт фонда оплаты труда МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В. осуществляется в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год, выделенных общеобразовательному учреждению в соответствии с региональным расчётом подушевого норматива, коэффициентами на ФОТ и количеством учащихся в лицея.

2.6. Нормативы для расчета объема субвенций из областного бюджета определены приказом министерства образования Калининградской области №1424/1 от 29.12.2016г. «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 образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».

2.7. В случае изменения численности учащихся в течение текущего финансового года, что приводит к изменению финансирования, ФОТ по штатному расписанию сохраняется. А разница относится на стимулирующую часть ФОТ.

Глава 3. Распределение фонда оплаты труда лица

3.1 Объем фонда оплаты труда на 01.01.2017г. составляет:

1. 100 % - ФОТ
2. 80,5% - ФОТ (базовая)
3. 19,5% - ФОТ ст (стимулирующая)
4. 63,8 % - ФОТ уч (учителя) - (в том числе 77,9% - общая базовая часть и 22,1% - специальная часть)
5. 36,2 % ФОТ АУП, УВП, ОП, педагогический персонал

Глава 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в лицее

4.1. Учебный план разрабатывается лицеем самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

4.2. Фонд оплаты труда МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В. для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ уч.), состоит из общей части (ФОТ о) и специальной части (ФОТ сп).

Объём общей части (ФОТ о) рассчитывается самостоятельно и составляет 63,8 % от базовой части фонда оплаты труда лицей для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ уч).

4.3. Общая базовая часть фонда оплаты труда лицей для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), складывается из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога, численности учащихся в классах.

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

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

где: Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

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

365 – количество дней в году;

245 – количество учебных дней 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;...

v 11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Расчет стоимости ученика- часа производится на 1 января финансового года и на 1 сентября нового учебного года согласно списочной численности учащихся. Но не может быть ниже, чем в предыдущем периоде.

Глава 5. Выплаты из специальной части ФОТ.

5.1 Специальная часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ сп) обеспечивает выплаты компенсационного характера предусмотренные коллективным договором, локальными правовыми актами лица.

5.2.Объем специальной части (ФОТ СП.) составляет 22,1% доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ пп)

5.3.Право на выплаты имеют все работники лица, как основные, так и совместители.

Специальная часть включает в себя следующие выплаты:

- | | | |
|--|--------------------------|-----------------------------|
| ✓ Доплата молодым специалистам | | 3000 рублей |
| ежемесячно | | |
| ✓ За классное руководство 1-11 классов по количеству учащихся с коэффициентом: | | 15 рублей за одного ученика |
| | 1-4 кл. - | 1.1 |
| | 5-8 кл.- | 1.3 |
| | 9-11 кл.- | 1.5 |
| ✓ Проверка письменных работ: | | |
| • 1-4 классы – | 10% от учебной нагрузки | |
| • Русский язык и литература- | 10% от учебной нагрузки | |
| • Математика – | 10 % от учебной нагрузки | |
| • Физика- | 10% от учебной нагрузки | |
| • Химия - | 10% от учебной нагрузки | |
| • Иностранный язык - | 5% от учебной нагрузки | |

- География, история, биология, обществознание – 5% от учебной нагрузки
- ✓ Оплата за заведывание кабинетом, спортивным залом - 500 рублей ежемесячно

Повышающие коэффициенты:

- ✓ *За квалификационную категорию (для педагогических работников, имеющих кроме совместителей)*
 - **1,20** – высшая квалификационная категория
 - **1,15** – первая квалификационная категория
- ✓ *За сложность и приоритетность предмета*
 - **1,15** – русский язык и литература, математика, иностранный язык, 4 класс-русский язык, математика, окружающий мир.
 - **1,10** – история, обществознание, география, биология, физика, химия, ИВТ, ОБЖ; 1,2,3 классы- русский язык, математика, чтение
 - **1,05**- право, физкультура, технология (5-7 кл.)
- ✓ *При делении на группы английского и немецкого языка (при наполняемости классов 25 и более обучающихся)*
 - **2,0** – при наполняемости до 10-ти человек
 - **1,5** – при наполняемости от 11-ти до 20 человек
 - **1,2** – при наполняемости от 21 до 24 человек
- ✓ *При делении на группы по физкультуре (10-11 класс, по гендерному признаку):*
 - **2,0** - при наполняемости до 10-ти человек
 - **1,5** - при наполняемости от 11-ти до 20 человек
 - **1,2** - при наполняемости от 21 до 24 человек
- ✓ *При делении на группы по технологии (5-6 класс, по гендерному признаку):*
 - **1,5** - при наполняемости до 10-ти человек
 - **1,3** - при наполняемости от 11-ти до 20 человек
 - **1,2** - при наполняемости от 21 до 24 человек
- ✓ *При делении на группы по информатике (7-11 класс) (при наполняемости классов 25 и более обучающихся):*
 - **1,8** - при наполняемости до 10-ти человек
 - **1,5** - при наполняемости от 11-ти до 20 человек
 - **1,2** - при наполняемости от 21 до 24 человек
- ✓ *При делении на группы по химии и биологии в 8М, 9М, 10М классах (при наполняемости классов 25 и более обучающихся):*
 - **2,0** - при наполняемости до 10-ти человек
 - **1,8** - при наполняемости от 11-ти до 20 человек
 - **1,5** - при наполняемости от 21 до 24 человек

- ✓ При делении на группы в 10ТЛ мультипрофильном классе по математике, физике, русскому языку:
 - 2,0 - при наполняемости до 10-ти человек
 - 1,8 - при наполняемости от 11-ти до 20 человек
 - 1,5 - при наполняемости от 21 до 24 человек

- ✓ При делении на группы в 11ТЮ двупрофильном классе по физике, математике, обществознанию, праву, экономике:
 - 2,0 - при наполняемости до 10-ти человек
 - 1,8 - при наполняемости от 11-ти до 20 человек
 - 1,5 - при наполняемости от 21 до 24 человек

Компенсационные выплаты:

- выплаты, по уходу за ребенком до трех лет;
- выплаты за первые три дня больничного листа за счет собственных средств;
- выплаты сторожам за работу в ночное время 20% от количества отработанных часов;
- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - 4% от должностного оклада (по итогам аттестации рабочих мест);
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

Глава 6. Определение размера общей части базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс

6.1. Общая часть базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты труда, за исполнение должностных обязанностей. Он рассчитывается на 01 сентября текущего финансового года.

6.2. Общая часть базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$BO_{общ\ ч} = Co_{у} \times H \times T + Mл$, где:

$BO_{общ\ ч}$ – Общая часть базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$Co_{у}$ – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

H – количество учащихся по предмету в классе (классах);

T – количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

$Mл$ – доплата на методическую литературу.

Доплата на приобретение методической литературы – 100 рублей за полностью отработанный календарный месяц.

6.3. Заработная плата вновь прибывшего педагогического работника, которому не установлена нагрузка (летний период) рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников, без повышающих коэффициентов и доплат к окладу.

6.4 Средняя заработная плата педагогических работников определяется по формуле:
 $ЗП\text{ ср} = БО\text{ общ ч} / К$, где:

БО общ ч – сумма сложившихся базовых окладов (без коэффициентов и доплаты на методическую литературу) по всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс;

К – количество физических лиц педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Глава 7. Постоянные выплаты из стимулирующей части ФОТ

7.1. Фиксированные выплаты стимулирующей части устанавливаются на основании приказа директора:

- ✓ надбавка за сложность, напряженность, качество работы до 50% от должностного оклада;
- ✓ надбавка за эффективность работы до 100%;
- ✓ премия за выполнение особо важных и ответственных работ до 100% от должностного оклада;
- ✓ надбавка за расширение зоны обслуживания до 100% от должностного оклада;
- ✓ доплата за работу оператором (ЕГЭ, 11 класс) – 1000 рублей;
- ✓ доплата за работу оператором (ОГЭ, 9 класс) – 1000 рублей;
- ✓ доплата за ведение экспериментальной, инновационной работы (в рамках муниципальных, региональных, федеральных экспериментов, площадок) – 2500 рублей;
- ✓ оплаты разовой работы координаторов муниципальных и региональных мониторингов, предметных олимпиад школьников - 500 рублей;
- ✓ доплата за работу по организации питания учащихся льготных категорий – 1500 рублей;
- ✓ доплата за эффективное оказание методической помощи, повышение профессионального уровня учителей предметных кафедр – 2500 рублей;
- ✓ оплаты за работу с учащимися по индивидуальным учебным планам, на дому, в т.ч. с использованием дистанционных форм обучения – 50 рублей за 1 час;
- ✓ доплата за организацию работы НОУ учащихся – 3000 рублей;
- ✓ оплаты наличия государственной награды, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 2000 рублей;
- ✓ оплаты за наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 1500 рублей;
- ✓ оплаты за научное звание – 1000 рублей;
- ✓ доплата за ведение портала записи на курсы и информирования слушателей - до 2000 рублей;

- ✓ доплата за ведение АИС «Электронный журнал» - до 2000 рублей.
 - ✓ материальной помощи основным сотрудникам:
 - к профессиональному празднику День Учителя, День защитника Отечества, Международный женский день – до 3000,00 рублей;
 - в связи с юбилейными датами (50, 55,60 и 65 лет и т.д. со дня рождения) – до 5 000,00 рублей;
 - ✓ доплата за ведение официального сайта лица, официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (bus.gov.ru) – до 3 000,00 рублей;
 - ✓ доплата за организацию и осуществление закупок - до 10 000,00 рублей;
 - ✓ доплата работникам за осуществление кружковой работы, ведение курсов внеурочной деятельности в рамках ФГОС - до 6000,00 рублей.
 - ✓ доплата за ведение работы гражданско-патриотического объединения (клуба) «Бутковцы» - 1000 рублей;
 - ✓ доплата за стаж педагогической деятельности:
 - от 5-ти до 10-ти лет – 500 рублей;
 - от 10-ти до 20-ти лет – 800 рублей;
 - свыше 20-ти лет – 1000 рублей;
 - ✓ ежемесячное вознаграждение учителям за классное руководство – до 2000,00 рублей;
 - ✓ доплата за работу классного руководителя в классах, требующих дополнительного педагогического внимания (низкая успеваемость, поведение) – 500 рублей;
 - ✓ доплата за работу в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда – 500 рублей.
 - ✓ доплата за подготовку победителей и призеров всех этапов всероссийских, выездных олимпиад школьников, конкурсов, фестивалей, конференций до 10 000,00 рублей.
 - ✓ доплата за высокие результаты участия педагогов конкурсах, фестивалях, конференций до 10 000,00 рублей.
 - ✓ Формирование фонда костюмов и подготовку учащихся, проведение конкурсов, спектаклей, новогодних праздников устанавливаются надбавки в размере до 5000 рублей.
 - ✓ доплата за достижение высоких результатов по подготовке выпускников ГИА и ЕГЭ до 5000 рублей.
 - ✓ доплата за организацию дополнительного образования спортивной направленности, высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе до 5000 руб.
 - ✓ доплата за качественную организацию летнего оздоровительного отдыха до 5000 руб.
 - ✓ доплата за ведение протоколов и документации до 1000 руб.
 - ✓ доплата за превышение объема работ, на основании предоставленных отчетов о проделанной работе до 7000 руб.
- 7.2. Все доплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых в лицей на оплату труда, и размер стимулирующей части.

7.3. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на полгода, на квартал, на месяц) в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата.

Размер выплат производится в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям.

7.4. Доплаты и надбавки работникам лицея устанавливаются приказом директора на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат. В состав комиссии формируется из педагогических и иных работников лицея.

7.5. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые определены надбавки;
- отказ работника от выполнения работы, за которое были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по лицей), также в случае обоснованных жалоб на действия работника лицея.

7.6. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам.

В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии:

- Учебные достижения обучающихся;
- Качество обучения;
- Исполнительская дисциплина;
- Работа классного руководителя;
- Повышение уровня педагогического мастерства;
- Непредвиденные показатели;
- Отрицательные показатели.

Таблица по подсчету баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника, для предоставления выплат стимулирующего характера представлена в Приложении № 1.

7.6.1. Размер стимулирующих выплат педагогам лицея определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагогов
- суммируются баллы, полученные педагогами лицея (общая сумма баллов)
- размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на данный период, делится на общую сумму баллов

В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла - этот показатель (денежный вес) умножается на количество баллов.

7.6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предполагает ежемесячные фиксированные доплаты, а также поощрительные выплаты по результатам труда.

7.7. Порядок расчета выплат стимулирующего характера за эффективность работы административно-управленческого персонала, иным педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу.

Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителем учреждения на основании целевых показателей эффективности работы руководителя, а также должностных обязанностей (направлений деятельности) работников.

7.7.1. Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу, иным педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу определяется в % (до 100% от должностного оклада) отношении от должностного оклада на основании следующих показателей:

↳ **Социальному педагогу:**

- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных, различными видами контроля;
- за ведение учёта и организацию питающихся бесплатно учащихся;
- эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений среди учащихся
- отсутствие учащихся, стоящих на учете в КДН
- за индивидуальную работу с несовершеннолетними и их родителями в учреждении.

↳ **Педагогу-психологу:**

- системность консультационной профилактической и коррекционно-развивающей работы с учащимися (анализ востребованности по журналу регистрации обращений);
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных, различными видами контроля;
- применение инновационных психологических технологий
- эффективность мероприятий, способствующих сохранению эмоционального благополучия, укреплению психологического здоровья и интеллектуального и личностного развития учащихся
- оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися

↳ **Педагогу-библиотекарю:**

- за высокую читательскую активность обучающихся;
- за создание и организацию школьной медиатеки;
- за участие в общешкольных, муниципальных, региональных мероприятиях
- за эффективную организацию библиотечных занятий, направленных на достижение образовательных результатов
- обеспечение учащихся учебной, учебно-методической и художественной литературой

↳ **Рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту здания:**

- за качественную уборку помещений и территории лицея и систематическое поддержание санитарного состояния;
- за качественное проведение косметических ремонтных работ;
- за качественную уборку территории лицея, систематическое обеспечение чистоты и порядка двора в различных сезонных условиях;
- за интенсивность и напряженность труда (мытьё окон, стен, дверей, стендов)
- постоянное содержание пришкольной территории в эстетическом виде (обрезка деревьев, кустов, поливка уличных клумб и т.п).

- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

❖ *Работникам бухгалтерии:*

- за разработку и эффективное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности,
- за использование современных программных продуктов для обеспечения бухгалтерского и налогового учета;
- за разработку новых программ, положений;
- за качественное и своевременное предоставление отчетной документации учредителю, налоговые органы, фонд социального страхования, пенсионный фонд;
- за выполнение срочных внеплановых работ;
- за своевременный и качественный анализ и сопровождение оплаты труда;
- участие и консультационная помощь при разработке локальных актов, имеющих отношение к финансовым вопросам;
- обеспечение порядка проведения инвентаризации;
- своевременный контроль за проведением хозяйственных операций;
- высокая организация учета имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, материальных ценностей и денежных средств, своевременное и грамотное отражение в счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением;
- качественное оформление и контроль за соблюдением порядка оформления первичных бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств, расходования фонда заработной платы;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- за работы по организации платных дополнительных образовательных услуг;

❖ *Специалисту по кадрам, делопроизводителю*

- Своевременное изучение и анализ поступающей оперативной информации, квалифицированное сопровождение системы принятия управленческих решений в рамках профессиональной компетентности;
- Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек,
- качественное ведение делопроизводства;

❖ *Диспетчеру общеобразовательного учреждения, системному администратору*

- Эффективность администрирования электронного дневника
- Проведение мероприятий по безопасности, антитеррористической защищенности
- Обновление образовательной среды (инфраструктуры) лица: оснащение учебных кабинетов современным оборудованием и техническими средствами обучения, информационное и техническое обеспечение образовательного процесса
- качественное осуществление текущего и профилактического ремонта электронного оборудования и технических средств обучения
- за качественное техническое сопровождение мероприятий
- за качественное музыкальное сопровождение мероприятий

❖ *Заместителям директора:*

- за эффективность управленческой деятельности по комплектованию и сохранности контингента;

- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- за организацию контроля и диагностики учебно-воспитательной деятельности в учреждении;
- за участие детей в конкурсах, соревнованиях воспитательной, здоровьесберегающей направленности на различных уровнях;
- за уровень организации каникулярного отдыха учащихся;
- за качественную организацию работы по выполнению учебного плана;
- за качественное проведение всех этапов мониторинга образовательного процесса;
- за разработку нормативных документов и локальных актов, документов по лицензированию и аккредитации учебного заведения;
- за качественное и своевременное оформление отчетных документов;
- за качественную и своевременную работу по программно-методическому обеспечению учебного процесса;
- за качественную подготовку документации по аттестации педагогических работников;
- за высокий уровень организации и проведения аттестации обучающихся
- за высокий уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса
- за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
- за организацию профильного и предпрофильного обучения
- за качественную организацию работы общественных организаций, участвующих в управлении лицеем
- за качественное выполнение плана воспитательной работы
- обеспечение высокого уровня реализации образовательных программ обучающихся в соответствии с ФГОС;
- организация дополнительного образования и внеурочной деятельности;
- за работы по организации платных дополнительных образовательных услуг;

↳ Заведующему хозяйством:

- за оперативное материально-техническое обеспечение, ресурсное обеспечение образовательного процесса
- за высокое качество организации работ по обеспечению санитарно-гигиенических норм в соответствии с требованиями СанПиН
- за высокое качество подготовки и организацию ремонтных работ
- за качественную организацию подготовительных работ мероприятий проводимых на базе лицея
- работы по сохранности основных средств, материальных ценностей
- контроль за системами противопожарного обеспечения, пожарной сигнализации, приборами учета тепла, электроэнергии, горячей и холодной воды.

↳ инженеру-электрику

- за своевременный и качественный ремонт электроприборов и электроустановок

↳ Педагогу - организатору ОБЖ:

- за подготовку и реализацию целевых программ по обеспечению безопасности жизнедеятельности лицея, военно-патриотическое воспитание учащихся и гражданской обороне
- за создание и совершенствование учебно-материальной базы, соблюдение обучающимися правил безопасности жизнедеятельности при проведении занятий по основам безопасности жизнедеятельности;

- за разработку структуры формирований ГО лица и плана их деятельности в случае чрезвычайных ситуаций.

↳ **Педагогу-организатор, педагог дополнительного образования:**

- за эффективную организацию работы предметных кружков, других форм внеклассной работы, кружков дополнительного образования.
- за участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях.
- разработка и внедрение авторских программ
- за наличие призовых мест по итогам участия в конкурсах, соревнованиях, фестивалях.

Глава 8. Оплата труда административно-управленческого персонала (АУП)

Регулируется Постановлением администрации городского округа «Город Калининград» №978 от 07.07.2016г. «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровления детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений», а также настоящим Положением.

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора лица устанавливается учредителем – Комитетом по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

8.2. Заработная работа директора лица, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором лица на 10-30% ниже должностного оклада директора.

8.4. Размер должностного оклада руководителя определяется по следующей формуле:

$Дор = Бор * Км$, где:

Дор – должностной оклад руководителя,

Бор – базовый оклад руководителя, равный 10 000 рублей,

Км – коэффициент масштаба управления;

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения (таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
1.	Группы по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений	
	I группа	4,2
	II группа	3,8
	III группа	3,5

	VI группа	3,2
	V группа	2,9

Группы по оплате труда руководителей учреждения устанавливается Комитетом по образованию ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.

Учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов, установленных для каждого объемного показателя, в соответствии с таблицей 2

Таблица 2

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителя учреждения (в зависимости от количества баллов)				
		I	II	III	IV	V
1.	Общеобразовательные учреждения	1300 и более баллов	от 700 до 1299 баллов	от 550 до 699 баллов	от 300 до 549 баллов	от 100 до 299 баллов

Руководитель учреждения ежегодно до 20 декабря представляет в Комитет по образованию документы, подтверждающие достижение соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей учреждений.

Руководитель несет ответственность за несвоевременное представление документов недостоверность указанных в них сведений.

Комитет в срок до 31 декабря текущего года проводит проверку представленных документов, издает приказ об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений.

Глава 9. Оплата труда обслуживающего персонала

9.1. Должностной оклад ОП, равен установленному размеру МРОТ по Калининградской области на момент составления штатного расписания за 1 полную ставку.

9.2. Заработная плата РКОЗ складывается из должностного оклада и надбавки в % или сумме из стимулирующего фонда за выполнение работ, имеющих постоянный характер и не входящих в должностные обязанности.

9.3. Заработная плата сторожа за конкретный месяц рассчитывается исходя из фактически отработанных им часов в данном месяце (согласно табеля учета рабочего времени) и доплаты за работу в ночное время

9.4. Доплаты за ночные дежурства сторожам рассчитываются ежемесячно по следующей формуле:

$$Дн = О / Нч * Кч * 20\%, \text{ где:}$$

Дн – доплата за ночные часы работы;

О – оклад сторожа на 1 ставку;

Нч – норма рабочих часов в месяц при 40-часовой рабочей недели;

Кч – количество ночных часов, отработанных в конкретном месяце. (Ночным временем считается период с 22.00 до 6.00 часов следующего дня).

Глава 10. Оплата за замещение работника, за работу в период каникул, в период сопровождения учащихся лица в познавательных поездках и экскурсиях

10.1. Оплата педагогическим работникам за замещение уроков производится по следующей формуле:

$$\text{Зур} = \text{Ст уч/ч} * \text{К1} * \text{К2} * \text{К3},$$

где:

Зур – сумма по замене уроков;

Ст уч/ч - стоимость ученика-часа;

К 1 - к-во часов замены;

К 2 - к-во учеников в классе замены;

К 3 - коэффициент за квалификационную категорию.

10.2. Оплата труда педагогических работников в каникулярное время производится согласно тарификации.

10.3. Оплата труда педагогических работников в период сопровождения учащихся лица в экскурсионных поездках, а также во время прохождения курсов повышения квалификации с отрывом от производства производится согласно коллективному договору, с сохранением среднего заработка.