Подписан: МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.
DN: E=maoulic35@edu.klgd.ru, ИНН=003906039355, СНИЛС=01202426167, ОГРН=1023901012486, STREET=Маршала Баграмяна ул 34, C=RU, S=39 Калининградская область, L=Калининград г, O=МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В., T=Директор, G=Олег Анатольевич, SN=Гладченко, CN=МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.
Местоположение: Калининград
Дата: 2021.10.14 08:50:43+02'00'

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
«24» 09 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.
_____ О.А. Гладченко
«14» 09 2021г.

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 – размер месячной заработной платы работника, установленный региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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 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 РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре; 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 лицея.

2.2. Фонд оплаты труда лицея по состоянию на 01.09.2021г. состоит из базовой части (ФОТ б) – 77% и стимулирующей (ФОТ ст.) – 23%.

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

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
- иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнидеятельности, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, учитель-логопед);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор лицея, заместители директора, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (системный администратор, специалист по кадрам, экономист, заведующий хозяйством, диспетчер образовательного учреждения, бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант);
- обслуживающий персонал образовательного учреждения (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожи, гардеробщица, вахтёры);
- Педагог-организатор по патриотическому воспитанию граждан РФ.

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).

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 лицея, 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 обучающихся в лицее.

2.6. 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 и расходуется в соответствии с действующим положением.

2.7. В соответствии с перечнем поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию Российской Федерации от 24.01.2020 №Пр-113 необходимо осуществлять выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

Порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется в соответствии с Разъяснениями Минпросвещения России (письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 №ВБ-1159/08).

Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство производится в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 20.07.2020 №503 «Об установлении методики распределения иных межбюджетных трансфертов из областного бюджета и правил их предоставления местным бюджетам на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы».

2.8. При материальной обеспеченности учебного процесса остаток средств на конец месяца может распределяться в фонд оплаты труда.

2.9. Нераспределенные средства экономии автоматически пополняют стимулирующую часть фонда оплаты труда работников лицея.

Глава 3. Распределение фонда оплаты труда лицея

3.1 Объем фонда оплаты труда на 01.09.2021г. составляет:

1. 100 % - ФОТ
2. 77% - ФОТ (базовая)
3. 23% - ФОТ ст (стимулирующая)
4. 66,4 % - ФОТ уч (учителя) - (в том числе 74,3% - общая базовая часть и 25,7% - 33,6 % ФОТ АУП, УВП, ОП, прочий 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 74,3 % от базовой части фонда оплаты труда лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ уч).

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

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

$$Стп = \frac{ФОТо \times 34}{(а1 \times в1 + а2 \times в2 + а3 \times в3 \ldots + а10 \times в10 + а11 \times в11) \times 52},$$

где: Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;
ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда лицея для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
а1 – количество учащихся в первых классах;
а2 – количество учащихся во вторых классах;
а3 – количество учащихся в третьих классах;
а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;
в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
в 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.

Стоимость 1 ученика-часа составляет 7,09 рублей.

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 лицея.

5.2.Объем специальной части (ФОТ СП.) составляет 25,7% доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ пп)

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

Специальная часть включает в себя следующие выплаты:

- ✓ Доплата молодым специалистам ежемесячно — 3000,00 рублей
- ✓ За классное руководство 1-11 классов по количеству учащихся с коэффициентом: — 15,00 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 (математика, русский язык, литературное чтение)
- 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 - 500,00 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 (2-11 класс), 4 класс- русский язык, математика, окружающий мир, литературное чтение,
- **1,10** – история, обществознание, география, биология, физика, химия, ИВТ, ОБЖ; 1,2,3 классы- русский язык, математика, литературное чтение
- **1,05**- право, физкультура (1-11 класс), технология с 5класса.

- *При делении на группы иностранного языка (при наполняемости классов 25 и более обучающихся)*
- **3,0** – при наполняемости до 10-ти человек
- **2,0** – при наполняемости от 11-ти до 20 человек
- **1,5** – при наполняемости от 21 до 24 человек

- *При делении на группы по информатике (7-11 класс) (при наполняемости классов 24 и более обучающихся, в 9А классе независимо от численности)*:
- **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, 9ТМ, 9М, 10М, 11М классах*:
- **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 10ТЮ мультипрофильном классе по праву (3 часа группа Ю), экономика (2 часа группа Ю), география (2 часа группа Ю), финансовая грамотность(1 час группа Ю)*:
- **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 8М, 9ТМ (1 час группа И, 1 час группа Ф) по математике (при наполняемости классов 24 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 8Т,9ТМ,10ТЮ классах по физике:
- **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 малой наполняемости в классе (до 20 обучающихся) применять следующий повышающий коэффициент
- **2,0** – при наполняемости до 15-ти человек
- **1,5** – при наполняемости от 16-ти до 20-ти 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 (с 22 часов до 6 часов) - производится доплата в размере 35% от оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;
- 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, изменение вносятся ежемесячно при увеличении или уменьшении учащихся по предмету в классе.

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

БО общ ч = Соу х Н х Т + Мл, где:

БО общ ч – Общая часть базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
Соу – расчётная 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);
Мл – доплата на методическую литературу.

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

В общую часть базового оклада педагогического работника входит оплата за ведение модулей внеурочной деятельности и проектной деятельности.

В общую часть базового оклада педагогического работника также входит оплата индивидуального обучения согласно индивидуального учебного плана.

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 на 1 сентября текущего учебного года.

6.4 Средняя заработная плата педагогических работников определяется по формуле:
ЗП ср = БО 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% от должностного оклада;
- ✓ 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) – 1000,00 рублей;
- ✓ доплата за работу оператором (ОГЭ, 9 класс) –1000,00 рублей;
- ✓ доплата за ведение экспериментальной, инновационной работы (в рамках муниципальных, региональных, федеральных экспериментов, площадок) – 2500,00 рублей;
- ✓ доплата руководителю проекта «Университетский класс «Звезда Будущего» ежемесячно – 2 500,00 рублей;
- ✓ выплата разовой работы координаторов муниципальных и региональных мониторингов, предметных олимпиад школьников – 500,00 рублей;
- ✓ доплата за работу по организации питания учащихся льготных категорий – 1500,00 рублей;
- ✓ доплата за эффективное оказание методической помощи, повышение профессионального уровня учителей предметных кафедр – 2500,00 рублей;

- ✓ выплата за работу с учащимися по индивидуальным учебным планам, на дому, в т.ч. с использованием дистанционных форм обучения – 50,00 рублей за 1 час;
- ✓ доплата за организацию работы НОУ учащихся – 3000,00 рублей;
- ✓ выплата за наличие государственной награды, почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 2000,00 рублей;
- ✓ выплата за наличие нагрудных знаков «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации – 1500,00 рублей.

  При наличии нескольких почетных званий, государственных наград выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.
- ✓ выплата за научное звание – 1000,00 рублей;
- ✓ доплата за ведение АИС «Электронный журнал» - до 5000,00 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 лицея, официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (bus.gov.ru) – до 3 000,00 рублей;
- ✓ доплата за организацию и осуществление закупок согласно закона №223-ФЗ от 18.07.2011 «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» - до 10 000,00 рублей;
- ✓ доплата за качественное ведение документации и расчетов по предпринимательской деятельности ежемесячно – до 5000,00 рублей.
- ✓ доплата за ведение работы гражданско-патриотического объединения (клуба) «Бутковцы» - 1000,00 рублей;
- ✓ доплата за ведение работы по формированию школьного музея – 1000,00 рублей.
- ✓ доплата за стаж педагогической деятельности:
  - от 5-ти до 10-ти лет – 500,00 рублей;
  - от 10-ти до 20-ти лет – 800,00 рублей;
  - свыше 20-ти лет – 1000,00 рублей;
- ✓ доплата педагогическим работникам, кроме учителей иностранного языка, за наличие сертификата уровня владения иностранным языком ежемесячно:
  - A1 – 500,00 рублей;
  - A2 – 1000,00 рублей;
  - B1,B2 – 1500,00 рублей;

  Учителям иностранного языка за сертификат уровня владения иностранным языком ежемесячно:
  -C1 – 1000,00 рублей;
  -C2 – 1500,00 рублей.

- ✓ ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя – до 2000,00 рублей:

- ✓ доплата за работу классного руководителя в классах, требующих дополнительного педагогического внимания (низкая успеваемость, поведение) – 500,00 рублей;
- ✓ доплата за работу в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда – 500,00 рублей.
- ✓ доплата за подготовку победителей и призеров всех этапов всероссийских, выездных олимпиад школьников, конкурсов, фестивалей, конференций до 10 000,00 рублей за каждого обучающегося.
- ✓ доплата за высокие результаты участия педагогов в конкурсах, фестивалях, конференций до 10 000,00 рублей.
- ✓ доплата за достижение высоких результатов по подготовке выпускников ГИА и ЕГЭ до 5000,00 рублей за каждого обучающегося (выпускника).
- ✓ доплата за организацию дополнительного образования спортивной направленности, высокие достижения в спортивно-оздоровительной работе до 5000,00 руб.
- ✓ доплата за качественную организацию летнего оздоровительного отдыха до 5000,00 руб.
- ✓ доплата за ведение протоколов и документации до 1000,00 руб.
- ✓ доплата за превышение объема работ, на основании предоставленных отчетов о проделанной работе до 7000,00 руб.
- ✓ доплата за высокое качество подготовки и организацию ремонтных работ в лицее до 15000,00 руб.
- ✓ доплата за высокие результаты диагностических работ по освоению образовательных программ основного общего образования для обучающихся 10 классов с целью определения уровня и качества знаний, полученных по завершении освоения образовательных программ основного общего образования (100% успеваемость, а также результаты выше городских показателей) до 10 000,00 руб.
- ✓ доплата за качественные показатели промежуточной аттестации (60% и выше в зависимости от уровня обучения) до 10 000,00 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.

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 лицею), также в случае обоснованных жалоб на действия работника лицея.

7.6. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогическим работникам (учителям и иным категориям педагогических работников).

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 педагогических работников, для предоставления выплат стимулирующего характера представлена в Приложении № 1.

7.7. Порядок расчета выплат стимулирующего характера за эффективность работы учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу.

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

Таблицы по подсчету баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работников, для предоставления выплат стимулирующего характера представлены в Приложении № 2-10.

7.8. Размер стимулирующих выплат за эффективность работы работникам лицея определяется следующим образом:
- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности
- суммируются баллы, полученные работниками 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.

Надбавка за эффективность работы работникам лицея устанавливаются приказом директора на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат. В состав комиссии формируется из педагогических и иных работников лицея.

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

Глава 8. Оплата труда обслуживающего персонала

8.1. Должностной оклад ОП, равен установленному размеру минимальной заработной платы по Калининградской области на момент составления штатного расписания за 1 полную ставку.

8.2. Заработная плата рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания складывается из должностного оклада и надбавки в % или сумме из стимулирующего фонда за выполнение работ, имеющих постоянный характер и не входящих в должностные обязанности (Приложение №5).

8.3. 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.

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

Дн = О / Нч * Кч *35%, 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 9. Оплата за замещение работника, за работу в период каникул, в период сопровождения учащихся лицея в познавательных поездках и экскурсиях

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

Зур = Ст уч/ч* К1*К2*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.

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

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

Срок действия настоящего Положения с 01 сентября 2021 года по 31 августа 2022 года.

Приложение №1
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Качественные показатели результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам внешних мониторингов, ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ	Количество высоко балльников (чел) (при условии сто балльной системы оценивания) 80-89 б.– 5 90-99 б. – 7 100 б. – 10 Качественный показатель по классу (при условии пяти балльной системы оценивания) 100% - 10 80% - 99%- 7 60% - 79% - 5	0-10
2.	Стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам школьных мониторингов, четвертных контрольных работ	Независимая комиссия/ проверка учителем Процент качества: 85% - 100%- 10 баллов /3 балла 60%-84% - 5 баллов /2 балла	0-10
3.	Высокие результаты внешних мониторингов, ГИА, в сравнении с муниципальными показателями	Охват участников Весь класс участвовал – 10 Для предметов по выбору (от общего количества выпускников) свыше 50% -10 30-49% - 8 15-29% - 6 менее 15% - 4	0-10
4.	Положительная динамика результатов освоения образовательных программ по итогам внешних мониторингов, в том числе ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ, с учётом объективного четвертного оценивания		7
5.	Положительная динамика результатов освоения образовательных программ по итогам школьных мониторингов с учётом объективного четвертного оценивания (при проведении и проверке независимой		5

	комиссией)		
6.	Положительная динамика качества знаний по предмету в сравнении с предыдущим периодом (четверть, полугодие, год)		5
7.	Мотивация учащихся на выбор предмета для сдачи ГИА (после проведения экзаменов)	Учитывается при положительном результате Охват свыше 50% -8 30-49% - 6 15-29% - 4 менее 15% - 2	0-10
8.	Высокие результаты учащихся в мероприятиях: олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях (очные)	Уровень лицея: Победитель – 2 Призёр – 1 Муниципальный уровень: Победитель- 5 Призёр (лауреат, дипломант)- 3 Региональный уровень: Победитель- 8 Призёр (лауреат, дипломант)- 6 Всероссийский уровень: Победитель- 10 Призёр (лауреат, дипломант)- 9	1-2 3-5 6-8 9-10
9.	Высокие результаты учащихся в мероприятиях: олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях (заочные, дистанционные)	Победитель- 3 Призёр (лауреат, дипломант)- 1	1-3
10.	Дополнительная подготовка учащихся к ГИА, индивидуальная работа с учащимися (консультации), направленная на повышение качества образования по данному предмету (по отдельному приказу).	Прописать даты занятий, количество детей	0-20
11.	Работа с одаренными детьми (систематическая подготовка учащихся к олимпиадам согласно федеральному перечню, научно-практическим конференциям и т.д.) (по отдельному приказу).	Прописать даты занятий, количество детей	0-10
12.	Организация внеурочной деятельности учащихся, в том числе дополнительных занятий по предмету (по отдельному приказу).	Прописать даты занятий, количество детей	0-10
13.	Использование в учебном процессе		0-10

	инновационных технологий (описание элементов уроков, подтверждённых скриншотами, фото, видео фиксацией), в т.ч. использование интерактивного комплекса, системы электронного голосования		
14.	Организация дистанционного обучения	Разработка и внедрение дистанционного курса обучения – 10 б Иные формы – до 8 б.	0-10
15.	Создание элементов образовательной инфраструктуры		0-10
16.	Подготовка учебных кабинетов к новому учебному году		0-10
17.	Активное участие в методической работе, в т.ч. создание методических разработок, наглядных пособий для учебных кабинетов участие в семинарах, вебинарах и др. (слушатель)	Участие в семинарах, вебинарах и др. (слушатель) – 1 б. Создание методических разработок, наглядных пособий для учебных кабинетов	0-10
18.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника, презентации собственной практической деятельности (проведение мастер-классов, выступления на педсовете, семинарах и т.п.)	Уровень лицея – 1-5 Муниципальный уровень – 8 Региональный уровень – 8 Всероссийский уровень – 10	0-10
19.	Участие в конкурсах профессионального мастерства		0-10
20.	Участие в работе аттестационных и предметных комиссий по проверке мониторингов, экзаменов в форме ОГЭ, олимпиад и т.п.	Лицейский уровень - 1 – 5 (в зависимости от занятости) Муниципальный уровень – 5 Региональный уровень – 7	0-7
21.	Высокий уровень прохождения плановых и внеплановых проверок вышестоящими организациями		0-10
22.	Наставничество, оказание помощи и консультаций молодым специалистам, повышение педагогического мастерства молодого специалиста.		0-10
23.	Организация и проведение общелицейских мероприятий		0-10
24.	Организация и проведение познавательных экскурсий, походов с учащимися в выходные дни и каникулярное время (на основании приказа по лицею)	Один выход – 2	0-10

25.	Организация каникулярного отдыха и занятости учащихся		0-10
26.	Сопровождение детей на спортивные и др. мероприятия	Один выход – 2 балла (в рабочий день), 4 балла (в выходной и праздничные дни)	0-10
27.	Организация и проведение внеклассных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями		0-10
28.	Исполнение обязанностей начальника пришкольного лагеря, высокая организация работы в пришкольном лагере, в том числе в выходные и праздничные дни		20
29.	Работа в пришкольном лагере, реализация программы лагеря на высоком уровне		0-10
30.	Предоставление материалов для размещения на сайте лицея (Размещение методических разработок по согласованию с учебной частью)	1 сообщение – 1 балл 1 работа – 2 балла	0-10
31.	Работа с учащимися для прохождения тестирования ВФСК «Готов к труду и обороне» (по отдельному приказу)	За каждое занятие группы до 5 человек до 10 человек до 20 человек более 20 человек	 1 2 3 4
32.	Качественное ведение отчётной документации в соответствии с требованиями	Отчётные документы (описание)	0-10
33.	Качественное ведение и заполнение электронных форм мониторингов различного уровня	Описание мониторингов	0-10
34.	Выполнение особо важных и срочных работ выходящих за рамки функциональных обязанностей		0-10
35.	Прохождение международной сертификации уровня владения иностранным языком на уровне не ниже А2		10
36.	Мотивация обучающихся к прохождению международной сертификации уровня владения иностранным языком на уровне не ниже А2	За каждого обучающегося – 2 б.	0-10
37.	Отрицательные показатели	Заполняется администрацией лицея	

Приложение №2
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение образовательного процесса в соответствии со всеми требованиями санитарных норм и норм безопасности, обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режимы подачи питьевой воды). Отсутствие предписаний Роспотребнадзора	0-10
		Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности. Отсутствие предписаний.	0-10
		Обеспечение выполнения требований электробезопасности, охраны труда.	0-10
		Организацию подготовительных работ мероприятий проводимых на базе лицея	0-10
2.	Эффективность деятельности	Наличие экономии согласно лимитов: Холодная вода 0-2 Электроэнергия 0-4 Тепло 0-4	0-10
		Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к своевременному ремонту	0-10
		Своевременный контроль и качественная подготовка проведения инвентаризации	0-10

Приложение №3
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности бухгалтера, экономиста МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Предоставление методической помощи работникам лицея по вопросам бухгалтерского учета, консультации по начислению заработной платы	0-10
		Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности	0-10
		Своевременная подготовка документов для установления льгот и компенсаций, оформление пенсий работникам, внесение соответствующей информации в банк данных о персонале лицея	0-10

Приложение №4
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Использование эффективных форм и технологий обработки, учета и ведения документации	0-15
		Своевременное изучение и анализ поступающей оперативной информации, квалифицированное сопровождение системы принятия решений в рамках профессиональной компетентности	0-15
		Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, соблюдение правил хранения и заполнения трудовых книжек	0-15

Приложение №5
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Стабильное качественное содержание помещений лицея и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиН	за интенсивность и напряженность труда (мытье окон, стен, дверей, стендов сверх установленных нормативов)	0-10
		качественная уборка помещений и территории лицея и систематическое поддержание санитарного состояния	0-10
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-10
		качественное проведение косметических ремонтных работ	0-10

Приложение №6
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности секретаря учебной части МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Качественное и своевременное ведение личных дел учащихся	0-10
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, исполнение приказов)	0-10
		Отсутствие случаев некорректного учета движения контингента учащихся	0-10
		Отсутствие случаев порчи бланков строгой отчетности	0-10
		Качественное ведение делопроизводства по учебной работе	0-10
		Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-10

Приложение №7
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности диспетчера образовательного учреждения МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Качественное и своевременное заполнение базы данных по педагогической нагрузке педагогических работников	0-10
		Своевременное и качественное предоставления учебной нагрузки в бухгалтерию лицея	0-10
		Отсутствие обоснованных жалоб (замечаний) со стороны участников образовательного процесса	0-10
		Отсутствие случаев несвоевременного составления расписаний, изменений в расписании	0-10

Приложение №8
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности системного администратора МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение бесперебойного функционирования информационно-технической базы лицея, отсутствие сбоев в работе технических средств, аппаратуры, приборов	0-10
		Своевременное размещение информации об организации на сайте лицея	0-10
		Своевременное и качественное формирование информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	0-10

Приложение №9
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности сторожа, вахтёра, гардеробщицы МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	0-15
		Выполнение особо важных и прочих работ, выходящих за рамки функциональных обязанностей (полив цветов и насаждений, помощь в проведении текущего ремонта здания, помыв крыльца).	0-15

Приложение №10
к положению
о системе оплаты и
стимулирования труда работников
МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

Целевые показатели эффективности деятельности лаборанта МАОУ лицей 35 им. Буткова В.В.

№ критерия	Показатели	Критерии	Баллы
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Сохранность лабораторного оборудования, Своевременное устранение неполадок оборудования.	0-15
		Качественная подготовка и проведение лабораторных, практических, демонстрационных работ.	0-15