

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ «ЛИЦЕЙ № 60»

ПРИНЯТО

с учетом мнения

Профсоюзного комитета

МБУ «Лицей № 60»

протокол № 1 от 30.08.2024

Председатель

\_\_\_\_\_ Н.Н. Тимофеева

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Лицей № 60»

\_\_\_\_\_ Косова Т.Ю.

Приказ № 163 30.08.2024

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
городского округа Тольятти «Лицей № 60»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ «Лицей № 60» (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты Работников лицея. (далее – Учреждение), определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, порядок оказания материальной помощи.

1.2. Помимо Положения, оплата труда Работников Учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными нормативными правовыми актами, Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»; Постановления мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти» с изменениями, приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области», муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплаты труда Работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата Работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные и иные обязательные выплаты из специального фонда оплаты труда;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Размеры оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного Работника утверждаются приказом директора Учреждения в соответствии с Положением. В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

1.6. Фонд оплаты труда работников включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

1.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.8. Изменение размера оплаты труда Работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины окладов (должностных окладов) – с даты введения новых окладов (должностных окладов);

- при получении образования – со дня предоставления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при награждении государственными и ведомственными наградами – со дня присвоения награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдачи диплома.

При наступлении у работника прав на изменение оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.9. Установленная при тарификации заработная плата учителей выплачивается не реже чем каждые полмесяца (7 и 22 числа каждого месяца), путём перечисления платёжным поручением (по безналичному расчету) согласно реестру, на лицевые счета сотрудников.

1.10. Ежемесячно в день выплаты заработной платы работнику выдаётся расчетный листок (приложение 3) для ознакомления о составных частях заработной платы, о размерах произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выдаче.

1.11. Фонд оплаты труда формируется на основании комплектования Учреждения и нормативов финансирования. Ответственность за учет и использование средств фонда оплаты труда возлагается на главного бухгалтера.

1.12. Штатное расписание формируется на 1 сентября и 1 января и при необходимости, вносятся изменения по соображениям целесообразности и оптимальности, утверждается директором Учреждения.

1.13. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

## **2. Порядок исчисления заработной платы.**

2.1. Распределение фонда оплаты труда и исчисление заработной платы работников за счет субсидий на выполнение муниципального задания, выделенных из бюджета Самарской области осуществляется в следующем порядке:

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – ФОТ) формируется на основании утвержденных законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год нормативов финансирования на одного учащегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left( \sum_{i=1}^k \frac{(\text{NROzi} \times \text{Dki} \times \text{Nz})}{12} \right) + \text{T} + \text{Y}$$

где NROzi - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

Dki - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

Nz - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы; z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

Y - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

2.1.2. На Фонд оплаты труда работников МБУ «Лицей № 60» педагогических работников, включая специальную и стимулирующую части оплаты труда направляется не менее 70 % от общего ФОТ.

### 2.1.3. Базовый фонд оплаты труда.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги

в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного учащегося по очной, очно-заочной, семейной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного учащегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включают в себя специальный фонд оплаты труда работников.

- Тарификация (оплата труда за педагогическую работу в соответствии с учебным планом ) планируется на начало полугодия текущего учебного года (не позднее 25 сентября и 25 января) и утверждается директором.

- Тарификация составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе совместно с бухгалтерией, в соответствии с учебным планом, количеством классов-комплектов, с учетом деления на подгруппы и наличием часов обучения на дому; согласовывается и утверждается приказом директора, по состоянию на 1 сентября и 1 января текущего учебного года.

- Внесение изменений в тарификацию находится в ведении заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Изменения в тарификацию утверждаются приказом директора.

**Специальный фонд оплаты труда работников** включает в себя:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), доплаты за руководство методическим объединением, наставничество, выполнение обязанностей диспетчера по расписанию, за напряженность и интенсивность труда, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в учебном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- различные выплаты, определяемые повышающими коэффициентами (категория работника, звание) оплата ночных и праздничных часов сторожам, оплата первых 3 дней листа нетрудоспособности ;

- иные выплаты и доплаты.

Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов (приказов) директора Учреждения.

2.1.4. **Стимулирующий фонд оплаты труда** работников включают в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера (доплаты, премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты назначаются на основании критерий ( Приложение 1, 2 к настоящему Положению) .

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, за исключением директора лицея, определяется локальным актом Учреждения

2.1.5. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников учреждения, неполного замещения временно отсутствующих работников, без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в том числе советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

2.1.6. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание с указанием должностных окладов административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала учреждения в пределах базового фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала учреждения.

2.1.7. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета доплат из стимулирующего и специального фондов, компенсационных выплат.

2.1.8. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются по состоянию на 1 сентября, 1 января расчетным методом исходя из средней заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении за январь и за сентябрь соответственно. В связи с малым объемом средств базового фонда оплаты труда, направляемого на штатное расписание АУП, УВП, МОП и прочих должностей, оклады АУП могут быть уменьшены.

2.1.9. Средняя заработная плата педагогических работников определяемая для целей, указанных в п.2.1.8., рассчитывается исходя из общей численности работников (с учетом внутреннего и внешнего совместительства), имеющих педагогическую нагрузку и

отработавших в данных месяцах хотя бы один рабочий день, и суммы заработной платы за отработанное время с учетом доплат из стимулирующего и специального фондов.

2.1.10. Должностные оклады прочего персонала устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области.

2.1.11. Должностной оклад руководителя устанавливается на основании трудового договора с учредителем. При этом заработная плата за счет средств бюджета Самарской области не может превышать оклад, установленный по формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \cdot \text{Кр} \cdot \text{Ккв} \cdot \text{Кзн}, \text{ где}$$

ЗПр – заработная плата руководителя учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

2.1.12. Зарплата руководителя, установленная трудовым договором, превышающая расчетную величину, начисляется и выплачивается за счет средств бюджета городского округа Тольятти.

2.1.13. В должностной оклад учителя включается доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере не менее 100,00 рублей каждому педагогу, за исключением находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3,0 лет.

2.1.14. Зарплата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \cdot \text{Н} \cdot \text{Уп} \cdot 4,2 \cdot \text{Кгр} \cdot \text{Ккв} \cdot \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп} \text{ где,}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия, элективные курсы), который устанавливается в следующих размерах:

- 1 – если класс не делится на группы;
- 2 – если класс делится на группы.

При установлении коэффициентов деления на группы Учителям, осуществляющим образовательный процесс в 10-11-х классах по индивидуальным учебным планам, устанавливается повышающий коэффициент 1,3, согласно методики и внутренний повышающий коэффициент от 1,3 до 3,0 при малой наполняемости профильного класса. Внутренний повышающий коэффициент утверждается приказом директора лицея .

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
- 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.1.15. Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее образование, основное общее образование и среднее общее образование).



2.2. Распределение фонда платы труда и исчисление заработной платы работников за счет субсидий на выполнение муниципального задания, выделенных из бюджета городского округа Тольятти осуществляется в следующем порядке:

2.2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии с «Методикой определения расчета нормативных затрат на оказание муниципальными бюджетными и автономными образовательными учреждениями муниципальных услуг (выполнение работ)».

2.2.2. В состав базовой части заработной платы включается оплата труда воспитателей группы продленного дня по штатному расписанию исходя из численности учащихся 1-4 классов и плановой наполняемости в классе (группе) – 25 человек, при наличии таких групп.

2.2.3. В состав базовой части заработной платы при необходимости могут включаться компенсационные выплаты за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2.4. В состав стимулирующей части заработной платы включается доплата руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором.

2.3. Распределение фонда оплаты труда и исчисление заработной платы работников за счет субсидий на иные цели, выделенных из бюджета Самарской области осуществляется в следующем порядке:

2.3.1. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, выплачиваемое в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области.

2.3.2. Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам учреждения, на которых приказом учреждения возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в классе в следующем размере:

- ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя за счет средств областного бюджета: в классах наполняемостью 25 человек или более в размере 2015 рублей; в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству учащихся;

- ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета: независимо от наполняемости класса в размере 5000 рублей за каждый класс, но не более 2 класса на одного педагогического работника.

2.3.3. Численность учащихся в классе корректируется ежемесячно по состоянию на последнее число месяца в соответствии с данными базы АСУ РСО.

2.3.4. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включается ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (десять тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности, в учреждение, являющееся основным местом их работы, имеющие высшее или среднее специальное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

2.3.5. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включается ежемесячная денежная выплата в размере 1000 (одна тысяча) рублей работающим студентам, заключившим договор о целевом обучении.

2.4. Распределение фонда платы труда и исчисление заработной платы работников за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется в следующем порядке:

2.4.1. На основании расчета прогнозируемого объема услуг в натуральном и денежном выражении и перечня платных услуг на текущий учебный год составляется штатное расписание с указанием количества групп/штатных единиц и плановой суммы заработной платы на весь период оказания платных услуг.

2.4.2. Заработная плата педагогических работников за месяц исчисляется исходя из стоимости академического часа (в рублях) и количества проведенных занятий (в часах).

2.4.3. Стоимость академического часа определяется расчетным методом в соответствии с положением «О порядке установления тарифов на услуги, предоставляемые муниципальными предприятиями и учреждениями городского округа Тольятти на платной основе» при формировании пакета документов для согласования тарифов платных услуг.

2.4.4. Стоимость академического часа, наименование программы и количество групп указываются в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому с педагогическим работником учреждения.

2.4.5. Количество проведенных занятий определяется на основании акта услуг, который заполняется педагогическим работником в соответствии с журналом проведения часов.

2.4.6. Заработная плата прочего персонала, участвующего в организации платных услуг, устанавливается в процентном отношении от заработной платы педагогического персонала и указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому с работником учреждения.

2.4.7. Оплата труда руководителя учреждения начисляется в размере не более 10% от дохода, полученного за текущий месяц в соответствии с трудовым договором.

### **3. Другие вопросы оплаты труда.**

3.1. Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при окончании срока действия квалификационной категории – со дня, следующего за днем, указанным в аттестационном листе;
- при увеличении (снижении) педагогической нагрузки;
- при изменении численности учащихся по состоянию на 1 января и 1 сентября;
- при повышении нормативов финансирования.

### 3.2. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей;
- за педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы.

### 3.3. Материальная помощь

Из фонда оплаты труда за счет средств, высвободившихся в результате экономии, сотрудникам может быть оказана материальная помощь. В настоящем Положении под материальной помощью понимается финансовая помощь, оказываемая сотрудникам учреждения в связи с наступлением обстоятельств в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, на оздоровление к отпуску, смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), в связи с рождением ребенка.

3.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов. Решение об оказании материальной помощи и ее размере в денежном эквиваленте принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Материальная помощь руководителю предоставляется на основании распоряжения учредителя.

## **4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.**

4.1. Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией.

4.2. Продолжительность рабочего времени других работников (административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал) составляет 40 часов в неделю.

4.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя их количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

4.4. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. При установлении педагогическим работникам, для которых Организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть равной в первом и втором учебных полугодиях.

4.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку (18 часов) заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора или трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

4.8. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам - не установлено.

4.9 Объемы нагрузки младшего обслуживающего персонала определяются исходя из нормативов численности рабочих, занятых обслуживанием общественных зданий, рекомендованных постановлениями Госкомтруда СССР. Количество гардеробщиков (без приема одежды и выдачи жетона) определяется из расчета 1 ставка на 700 мест в гардеробе. Количество дворников определяется обслуживаемой площадью исходя из расчета 1 ставка на площадь от 5 тыс.кв. м земельного участка. Количество рабочих по комплексному обслуживанию зданий определяется из расчета не менее 1 ставки на здание. Количество уборщиков служебных помещений определяется из общей убираемой площади зданий и

норм времени на уборку 1 квадратного метра с учетом заставленности и типа убираемых помещений.

4.10. Нормы обслуживания уборщиков служебных помещений установлены на основе времени на уборку помещений с учетом перечня работ и периодичности их выполнения. Норма уборки 1000 кв.м на ставку.

## **5. Порядок определения размеров заработной платы.**

5.1. Выплата заработной платы педагогических работников осуществляется на основании тарификации, прочих работников в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

5.2. Тарификация педагогических работников производится два раза в год в сентябре и январе.

5.3. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

5.4. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.5. Штатное расписание составляется на основе общероссийского классификатора должностей руководителей, специалистов и других служащих и профессий рабочих.

## **6. Специальный фонд.**

6.1. Доплаты из специального фонда устанавливаются в зависимости от оставшейся части специального фонда после выплат по повышающим коэффициентам и компенсационных выплат. Размер доплат и надбавок из специального фонда определен в настоящем Положении и не может превышать размер процентного соотношения к базовой части фонда, установленного на тот период, в котором производится выплата в соответствии с методикой, утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617.

6.2. Выплата из специального фонда устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6.3. Размер, распределение и порядок постоянных выплат и доплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются в соответствии с настоящим Положением и утверждаются приказом директора.

6.4. При изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими организациями, размеры надбавок и доплат изменяются, либо отменяются до ликвидации дефицита средств или нормализации финансирования. Исключение составляют обязательные выплаты в соответствии с данным Положением.

## **7. Выплаты компенсационного характера.**

7.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплаты за работу в ночное время в период с 22.00 до 6.00 (ст.154 ТК РФ);
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- доплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- доплату за совмещение профессии (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
- доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации;
- пособия по временной нетрудоспособности работника за первые три дня от начала нетрудоспособности за счет средств работодателя;
- иные выплаты и доплаты.

7.2. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Учетный период для оплаты часов сторожам 1 календарный год. Перерасчет до нормы фактически отработанных часов производится в конце учетного периода.

7.4. Компенсационные выплаты в размере 4 % от оклада работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признанными таковыми по результатам проведения специальной оценки условий труда.

7.5. Размер доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам – двойную часовую тарифную ставку;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную или часовую

ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

## **8. Премииальные выплаты**

8.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности, оплачиваемых из средств социального страхования, и по другим причинам, средства могут направляться на премирование работников лица в соответствии с приказом директора учреждения с указанием вида и размера поощрения.

8.2. Премия – денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения работника за достигнутые успехи в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания. Размеры премий работников носят персональный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда.

8.3. Основания для назначений премий:

- безупречное выполнение уставных задач школы, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов Учреждения;
- качественная организация и проведение научно-методических, учебно-воспитательных, досуговых мероприятий;
- обеспечение сохранности оборудования, средств обучения и другого имущества, косметический ремонт и оформление учебных помещений, уборка и благоустройство земельного участка и цветников;
- успешное прохождение лицензионных, аттестационных и аккредитационных процедур (активное участие в этих процедурах);
- качественное проектирование, организацию и отчетность о своей деятельности;
- качественную защиту творческих проектов, участие в различных конкурсах, поднимающих рейтинг Учреждения;
- качественное выполнение срочных особо важных видов работ;
- результативное участие во всероссийских, региональных, муниципальных конкурсах, проектах, грантах;
- за высокопрофессиональный, многолетний труд;
- к профессиональным и календарным праздникам;
- к юбилейным датам;
- прочие показатели.

8.4. Премии могут быть начислены как работникам, состоящим в штате учреждения, так работникам, с которыми заключены срочные трудовые договоры на выполнение определенного вида работ. В отдельных случаях решение о премировании работников, не

состоящих в штате учреждения, может быть принято администрацией лица по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Работники. Занимающие штатные должности с неполным рабочим днем (в том числе по совместительству), могут быть представлены к поощрению на общих основаниях в зависимости от их личного вклада в общие результаты работы коллектива.

8.5. Предельными размерами премии не ограничиваются, исчисляются фиксировано в рублях.

8.6. Премии не начисляются:

- за периоды отпусков без сохранения заработной платы;
- за периоды отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством;
- работникам, уволившимся по собственному желанию или по инициативе работодателя;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание;
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденное результатами контроля;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушений требований Устава учреждения, нормативных документов;
- грубое нарушение правил охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенического режима.

8.7. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе.

## **9. Доплаты из специального фонда оплаты труда**

Специальный фонд включает в себя доплаты следующего характера:

9.1. Размер выплат из специального фонда для педагогических работников:

9.1.1. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников. Повышающий коэффициент устанавливается на период действия категории в следующих размерах:

- 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию.

9.1.2. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам. Повышающий коэффициент устанавливается 2 раза в год (на 1 сентября и 1 января) в следующих размерах:

- 1 – если класс не делится на группы;
- 2 – если класс делится на группы.

9.1.3. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской



Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Повышающий коэффициент устанавливается 2 раза в год (на 1 сентября и 1 января) в следующих размерах:

- 1,2 – за ученую степень доктора наук;

- 1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

## 9.2. Размер выплат из специального фонда для заместителей директора:

9.2.1. Выплаты по группе труда руководителей устанавливаются 2 раза в год (на 1 сентября и 1 января):

1 группа – 1,5

2 группа – 1,3

3 группа – 1,1

4 группа – 1,0

9.2.2. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников. Повышающий коэффициент устанавливается 2 раза в год (на 1 сентября и 1 января) в следующих размерах:

1,1 – для работников, имеющих высшую категорию;

1,0 – для работников, имеющих первую категорию.

9.2.3. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Повышающий коэффициент устанавливается 2 раза в год (на 1 сентября и 1 января) в следующих размерах:

1,2 – за орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

1,1 – за почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, – устанавливается по одному основанию по выбору работника.

## 9.3. Размер выплат из специального фонда для педагогических работников, работников лицея:

9.3.1. Проверка тетрадей и письменных работ устанавливается 2 раза в год (на 1 сентября и 1 января) в следующих размерах:

- русский язык, литература, математика 10% от начисленной суммы по тарификации ;

- английский язык , химия, биология – 3% от начисленной суммы по тарификации.

9.3.2. Руководство методическим объединением устанавливается на учебный год в размере до 4000 рублей ;

9.3.3. Выплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.) устанавливается на учебный год в размере до 2000 рублей.

9.3.4. Выплаты за выполнение обязанностей диспетчера по расписанию ( при отсутствии в штатном расписании должности) в размере 6000 рублей.

9.3.5. Выплаты за руководство первичной профсоюзной организацией работников в размере до 2000 рублей.

9.3.6. Доплата за ведение табеля учета рабочего времени в размере до 800 рублей.

9.3.7. Доплаты за напряженность и интенсивность труда до 5000 рублей.

9.3.8. Прочие доплаты за обязанности не входящие в должностные обязанности работника до 5000 рублей.

9.3.9. Выплаты, устанавливаемые тарификационной комиссией, по критериям и показателям качества труда работников 2 раза в год (на 1 сентября и 1 января)

**Заместителю директора по АХР, секретарь, специалист по кадрам инженер-программист ,библиотекарь:**

- за дополнительный объем работ по организации управления системой охраны труда – до 7000 рублей;

- за выполнение обязанностей архивариуса ( при отсутствии должности в штатном расписании) – до 7000 рублей;

- за работу по развитию общественной составляющей – до 3000 рублей;

- за организацию плановых ежегодных медицинских комиссий – до 3000 рублей;

- за напряженность и интенсивность труда 12% от должностного оклада;

- прочие обязанности не входящие в должностные обязанности работника – до 5000 рублей.

**Заместителю директора по ВР:**

- за дополнительный объем работы, не входящей в круг функциональных обязанностей - до 10000 руб.;

- за сопровождение сетевых проектов, муниципальных площадок – до 7000 рублей;

- за качественное выполнение плана воспитательной работы – до 4000 рублей;

- за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательного процесса, организации досуговой деятельности обучающихся – до 5000 рублей;

- за работу по развитию общественной составляющей – до 3000 рублей;

- прочие обязанности не входящие в должностные обязанности работника – до 5000 рублей.

**Главный бухгалтер и работники бухгалтерии:**

- за организацию документооборота с учредителем по отчетности – до 4000 рублей.;

- за мониторинг цен – до 1000 рублей.;

- за оформление и подготовку документации в архив – до 3000 рублей.;
- за увеличение объема труда контрактного управляющего по работе с поставщиками – до 7000 рублей;
- за напряженность и интенсивность труда 12% от должностного оклада;
- прочие обязанности не входящие в должностные обязанности работника – до 5000 рублей.

**Обслуживающий персонал:**

- за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни – 35%
- за расширенный объем работ – до 4000 рублей.;
- за расширенный объем работ по обслуживанию, уборке и содержанию школьной и пришкольной территории до 7000 рублей;
- за интенсивность и напряженность труда ( уборка туалетных комнат, раковины, унитазы, писсуары с использованием хлорорганических веществ)- до 8000 рублей.

**Педагог-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, социальный педагог:**

- за ведение воинского учета, персонифицированного учета – до 3000 рублей.;
- за проведение дополнительных занятий с обучающимися – до 3000 рублей.

## **10. Индексация заработной платы**

10.1. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

10.2. Индексация заработной платы производится всем лицам, работающим по трудовому договору.

10.3. Периодичность и порядок определения величины индексации устанавливается нормативными правовыми актами вышестоящих организаций (Постановление Правительства РФ, Указ Президента РФ, Постановление правительства Самарской области и прочее).

10.4. Педагогическим работникам индексация заработной платы производится в результате применения корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат на оказание государственных услуг в сфере образования, которые утверждаются Постановлением Правительства Самарской области.

10.5. Непедагогическим работникам индексация заработной платы производится в сроки и размеры, утвержденные нормативными правовыми актами (Постановление Правительства РФ, Указ Президента РФ, Постановление правительства Самарской области и прочее).

10.6. Директору Школы индексацию заработной платы производит Учредитель.

10.7. Индексации подлежат базовые оклады работников и средняя расчетная единица педагогических работников. Премии, доплаты и надбавки индексации не подлежат.

10.8. При наступлении случая проведения индексации заработной платы, директор издает приказ с указанием основания проведения, а также сроков и размера индексации.

10.9. Индексация заработной платы для сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, осуществляется одновременно с остальными работниками.

10.10. По результатам индексации заработной платы на каждого работника составляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя**

	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг.</b>	1.1. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчетных периодов	2 балла – Отсутствие неуспевающих обучающихся; 1 балл – Снижение (сохранение) неуспевающих обучающихся.
	1.2. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету, на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования.	По предметам: математика, русский язык, ино, физика, химия, Учитель нач.классов - по предмету: математика <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 балла – 60%</li> <li>• 2 балла – 40-59%</li> </ul> По предметам: история, обществознание, биология, география, информатика: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 балла – 70%</li> <li>• 2 балла – 60-69%</li> </ul> По предметам: технология, физкультура, изо, музыка, ОБЖ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 балла – 90%</li> <li>• 2 балла – 80-89%</li> </ul>
	1.3. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов по результатам ВПР	1 балл – соответствие по одному предмету; 2 балла – соответствие по двум предметам; 3 балла – соответствие по трем предметам.
	1.4. Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР по программе 4 класса.	2 балла – 80-100%
	1.5. Количество учащихся с одной «3» и одной «4» по предмету оцениваемого педагога	2 балла – Отсутствие обучающихся, имеющих по итогам учебного года, одну «3» или одну «4» 1 балл – от 1 до 2 учащихся
	1.6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без	1 балл – 40%-49% учащихся; 2 балла – 50%-65% учащихся; 3 балла – 66%-79% учащихся; 4 балла – 80% и более

	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
	учета сентябрьских сроков ГИА)	
	1.7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету	3 балла – 75% и более
	1.8. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (без учета сентябрьских сроков ГИА)	2 балла – 100%
	1.9. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам), от общего числа претендентов, заявленных на медаль, обучавшихся у учителя, составляет 100%	1 балл – 70% обучавшихся у учителя 2 балла – 100% обучавшихся у учителя
	1.10. Доля выпускников 9 классов, у которых выбор предметов на ОГЭ совпадает с выбором профиля обучения на уровне среднего общего образования или предметной направленностью на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников в классе у учителя.	1 балл – 60%-84% 2 балла – 85%-100%
	1.11. Наличие выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету.	3 балла – наличие выпускников от 1 до 5 учащихся 4 балла – более 5 учащихся 5 баллов – за каждого 100 балльника
	1.12. Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и	3 балла – 100% обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем  2 балла – 50 % обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем

	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
	<p>приступивших к обучению, составляет 100% и иные формы занятости в каникулярный период.</p>	
	<p>1.13. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, <b>в проекты волонтерского движения</b>; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, деятельность школьного музея); в деятельность РДДМ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем.</p>	<p>3 балла – 100% обучающихся, 2 балла – 50 % обучающихся, 1 балл – по справке или отчет о мероприятии не 30% участников</p>
	<p>1.14. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, <b>в социальных проектах</b> или мероприятиях (победители, призеры)</p>	<p>Наличие и реализация проектов с предоставлением портфолио проекта. 1 балл – участие; 2 балла – призер; 3 балла – победитель.  Коэффициенты по уровням: Лицей – 0,5; Город – 1; Область – 1,5; ФО, РФ – 2.</p>
	<p>1.15. Вовлеченность учащихся в <b>дистанционные бесплатные олимпиады</b> по предмету (<i>Учи.ру, ПДД, ЧИП, Золотое руно, Смарт Кенгуру</i>)</p>	<p>1 балл – участие до 49% от общего кол-ва учащихся в классе; 2 балла – призер от 1 до 5 учащихся 3 балла – призеры свыше 5 учащихся.</p>
<p><b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения.</b></p>	<p>2.1. Доля участников школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников от общей численности обучающихся в классе.</p>	<p>1 балл – 50-79% учащихся 2 бала – 80 % учитель предметник</p>
	<p>2.2. Наличие победителей и призеров в окружном этапе Всероссийской предметной олимпиады школьников.</p>	<p>3 балла – за каждого призера; 5 баллов – за каждого победителя.</p>
	<p>2.3. Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе, входящих</p>	<p>1 балл – участие; 2 балла – призер; 3 балла – победитель.  Коэффициенты по уровням:</p>

	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>*в Перечень олимпиад школьников, утвержденный МОиН РФ</li> <li>* Всероссийская предметная олимпиада школьников</li> <li>* Перечень мероприятий, утвержденный приказом департамента образования</li> <li>* Олимпиады ВУЗов</li> </ul>	<p>Город – 2;          Область – 3;          ФО, РФ – 5.</p>
	<p>2.4. Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе, входящих в Перечень олимпиад школьников, утвержденный МОиН РФ, Перечень мероприятий, утвержденный приказом департамента образования</p>	<p>3 балл – участие;          5 балла – призер;          7 баллов – победитель.</p>
	<p>2.5. Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе (за исключением Всероссийской предметной олимпиады школьников, предметных олимпиад и конференций «Взлет»)</p>	<p>1 балл – участие;          2 балла – призер;          3 балла – победитель.</p> <p>Коэффициенты по уровням:          Город – 1;          Область – 1,5;          ФО, РФ – 2.</p>
	<p>2.6. Участие учащихся в конференции «Взлет»</p>	<p>1 балл – участие;          2 балла – призер;          3 балла – победитель.</p> <p>Коэффициенты по уровням:          Город – 2;          Область – 3;          ФО, РФ – 5.</p>
	<p>2.7. Вовлеченность учащихся в деятельность профильных смен Регионального центра для одаренных детей «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты по предмету</p>	<p>1 балл – за 1 обучающегося          3 балла – от 2 до 4 обучающихся          5 баллов – 5 и более обучающихся</p>
	<p>2.8. Наличие призеров/победителей Всероссийского конкурса сочинений (в т.ч. конкурс «Проба пера»)</p>	<p>1 балл – участие;          2 балла – призер;          3 балла – победитель.</p> <p>Коэффициенты по уровням:          Город – 2;</p>



	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
		Область – 3; ФО, РФ – 5.
	2.9. Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, принявших участие во Всероссийских конкурсе для школьников «Большая перемена» от общего количества обучающихся 5-11 классов	1 балл - 3% , 2 балла - от 4% до 5%
	2.10. Поддержка Российского движения школьников (РДДМ) Участие в Федеральной программе «Орлята России»	1 балл – наличие в классе зарегистрированных на сайте членов РДДМ 2 балла – доля участников более 30%
	2.11. Поддержка волонтерского движения школьников (регистрация на сайте <i>Добро.ру</i> )	1 балл – участие
	2.12. Поддержка ученического самоуправления	2 балла – участие в проектах (конкурсах) по развитию школьного самоуправления
	2.13. Участие обучающихся в мероприятиях по развитию экологической культуры ( <i>бумажный бум, крышки, убока территории...</i> )	1 балл – участие; 2 балла – призер; 3 балла – победитель.  Коэффициенты по уровням: Школа – 0,5 Город – 1; Область – 2;
	2.14. Участие в проектах по патриотическому воспитанию	1 балл – участие; 2 балла – призер; 3 балла – победитель.  Коэффициенты по уровням: Школа – 0,5 Город – 2; Область – 3; РФ – 5.
<b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	3.1. Комплексная оценка работы в АСУ РСО. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	2 балла
<b>Результативность организационно-методической деятельности</b>	4.1. Публичное представление результатов методической деятельности	1 балл – участие в педсоветах, организация мероприятий на параллель. 2 балла – проведение мастер-

	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
<b>педагога.</b>		классов, открытых уроков на уровне лица 3 балла – проведение мастер-классов, открытых уроков на уровне города
	4.2. Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами департамента образования, организованных иными ОО.	1 балл – участие; 2 балла – призер; 3 балла – победитель.  Коэффициенты по уровням: Школа – 0,5; Город – 1; Область – 2; РФ – 3.
	4.3. Результаты участия учителя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник)	1 балл – участие; 2 балла – призер; 3 балла – победитель.  Коэффициенты по уровням: Город – 2; Область – 3; РФ – 5.
	4.4. Наличие у учителя авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте лица, в официальных аккаунтах лица в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	5 баллов – в СМИ в т.ч. печатные публикации 2 балла – 10 публикаций и более на официальном сайте, в социальных сетях
	4.5. Повышение квалификации учителя по преподаваемому предмету, по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	2 балла
	4.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2 балла – организация дуального обучения 3 балла – достижения наставляемых
	4.7. Общественная активность, в том числе в профсоюзной организации	1 балл – участие в организации мероприятий работников образования 2 балла – член профсоюзной организации 3 балла – призер/победитель в

	<b>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
		<p>организации мероприятий работников образования</p> <p>Баллы суммируются за каждое мероприятие, но не более 6 баллов.</p>
<b>4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.</b>	4.8. Организация платных образовательных услуг (*выплата из внебюджетных средств)	1 балл – классный руководитель за оформление документации и отслеживании оплаты
		1 балл – учитель предметник набрал группу 10-15 учащихся 2 балла - учитель предметник набрал группу свыше 15 учащихся
	5.1. Доля обучающихся классного коллектива, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса	5-11 классы (шведский стол): 2 балла – 80-92% 3 балла – 93-100%
		1-4 классы (обеда) 2 балла – 80 % 3 балла – 93-100%
		1 балл – работа с родителями по своевременной оплате питания учащихся
5.2. Доля обучающихся участников движения ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году зарегистрированных	1 балл – 90% классному руководителю 1 балл – 90% учителю физической культуры	
5.3. Результативность участия обучающихся выполнивших нормативы ВФСК ГТО	1 балл – 2-5% 2 балла – 6-20% 3 балла – 21-34% 4 балла – 35% и выше	

**Критерии оценки деятельности II группы работников: заместители директора по УВР,  
АХЧ, главный бухгалтер**

**заместители директора по УВР**

	<b>Критерии эффективности труда</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1.	Отсутствие выпускников, не получивших аттестаты об основном общем образовании, о среднем общем образовании	от 1 до 3 баллов
2.	Результаты ЕГЭ, ОГЭ выпускников по всем предметам выше или на уровне среднегородских показателей	от 1 до 3 баллов
3.	Своевременное предоставление отчетов в вышестоящие органы	от 1 до 3 баллов
4.	Эффективная работа с базой данных участников образовательного процесса	от 1 до 3 баллов
5.	Качественная разработка и обеспечение своевременного исполнения текущего и перспективного планирования	от 1 до 3 баллов
6.	Эффективное распределение учебной нагрузки участников образовательного процесса; диспетчеризация образовательного процесса	от 1 до 3 баллов
7.	Эффективная организация и (или) проведение мониторинговых процедур, не предусмотренных планом работы лицея (муниципальные, региональные контрольные работы, всероссийские проверочные работы, международные исследования)	от 1 до 3 баллов
8.	Высокий уровень планирования, организации, контроля работы с одаренными детьми	от 1 до 3 баллов
9.	Качественная организация внутренней системы оценки качества образования (в том числе разработка и внедрение в образовательный процесс диагностических материалов, КИМов)	от 1 до 3 баллов
10.	Высокий уровень планирования, организации, контроля итоговой аттестации учащихся; качество организации и (или) проведения процедур государственной итоговой аттестации учащихся	от 1 до 3 баллов
11.	Качественная организация сетевого взаимодействия в рамках внеурочной деятельности по ФГОС	от 1 до 3 баллов
12.	Качественный контроль за предоставлением в электронном виде услуги «Предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение электронного дневника и электронного журнала успеваемости»	от 1 до 3 баллов
13.	Эффективная работа с обучающимися, претендующими на получение медали «За особые успехи в учении I и II степеней», и аттестат особого образца.	от 1 до 3 баллов
14.	Качественная организация и контроль питания учащихся, в том числе льготного (бесплатного) питания	от 1 до 3 баллов
15.	Качественная организация участия школьников в мероприятиях городского и выше уровне (по всем направлениям при условии участия в 50% мероприятий, определенных перечнем департамента образования)	от 1 до 3 баллов

	<b>Критерии эффективности труда</b>	<b>Шкала оценивания</b>
16.	Качественная организация общешкольных мероприятий для участников образовательного процесса различных направленностей	от 1 до 3 баллов
17.	Качественная организация индивидуальной профилактической работы с учащимися, с учащимися, стоящих на учете в ПДН, ВШУ, группе риска (с разработкой программы индивидуальной профилактической работы с каждым учащимся с привлечением служб системы профилактики)	от 1 до 3 баллов
18.	Высокий уровень вовлеченности учащихся в детские и молодежные объединения, включенными в соответствующий реестр детских и молодежных объединений (охват учащихся не менее 45 %)	от 1 до 3 баллов
19.	Высокое качество организации работы летнего оздоровительного лагеря (в то числе охват учащихся 1-8 классов на уровне не менее 20 %, организация профильных отрядов)	от 1 до 3 баллов
20.	Эффективность организации предпрофильной подготовки, профориентационной работы	от 1 до 3 баллов
21.	Своевременное внесение изменений в действующие документы, локальные акты лица, связанные с вновь возникающими законами, дополнениями и изменениями к ним в соответствии с функционалом	от 1 до 3 баллов
22.	Качественная работа с кадрами: методическое сопровождение образовательного процесса (высокие показатели деятельности методических объединений), повышение квалификации педагогических работников, высокий уровень организации аттестации педагогов лица	от 1 до 3 баллов
23.	Эффективная деятельность по обеспечению информационной открытости лица, соответствие контентного наполнения официального сайта лица действующему федеральному законодательству	от 1 до 3 баллов
24.	Эффективное обеспечение информационной безопасности	от 1 до 3 баллов
25.	Создание и поддержание благоприятного морально психологического климата в коллективе (отсутствие конфликтных ситуаций или высокий уровень их решения; снижение частоты обращений участников образовательных отношений)	от 1 до 3 баллов
26.	Качественное ведение документации, в том числе аналитических материалов	от 1 до 3 баллов
27.	Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора	от 1 до 3 баллов
28.	Высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов при проверке лица	от 1 до 3 баллов
29.	Эффективная работа органа ученического самоуправления	от 1 до 3 баллов
30.	Качественная работа с молодыми специалистами	от 1 до 3 баллов

**заместитель директора по АХР**

	<b>Критерии эффективности труда</b>	<b>Шкала оценивания</b>
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении в соответствии с СанПиН	от 1 до 3 баллов
2.	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, сооружений, хозяйственного инвентаря	от 1 до 3 баллов
3.	Своевременность и полнота проведения осмотров технического состояния зданий в целях обеспечения безопасной эксплуатации	от 1 до 3 баллов
4.	Своевременное заключение договоров на выполнение работ и услуг, поставку товаров. Качественное составление смет расходов; прогноз закупок товаров, работ, услуг.	от 1 до 3 баллов
5.	Эффективный контроль за качеством исполнения договорных обязательств с поставщиками и подрядчиками.	от 1 до 3 баллов
6.	Приемка лица к началу учебного года надзорными органами (принято с оценкой «удовлетворительно» без замечаний текущего и режимного характера)	от 1 до 3 баллов
7.	Подготовка лица к работе в осенне-зимний период (проведение опрессовки и промывки отопительной системы, своевременное подписание комиссией акта и паспорта готовности к ОЗП в установленные сроки)	от 1 до 3 баллов
8.	Эффективная работа по охране труда	от 1 до 3 баллов
9.	Эффективное обеспечение информационной безопасности	от 1 до 3 баллов
10.	Эффективная деятельность по гражданской обороне	от 1 до 3 баллов
11.	Отсутствие несчастных случаев с работниками лица	от 1 до 3 баллов
12.	Обеспечение контроля за своевременным и бесперебойным обеспечением материалами и инструментами, средствами защиты и спецодеждой	от 1 до 3 баллов
13.	Эффективная деятельность по сбережению энергоресурс	от 1 до 3 баллов
14.	Эффективная деятельность по обеспечению противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности объекта, соблюдению техники безопасности в здании лица	от 1 до 3 баллов
15.	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала	от 1 до 3 баллов
16.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	от 1 до 3 баллов
17.	Эффективная работа по профилактике и (или) устранению чрезвычайных (аварийных) ситуаций	от 1 до 3 баллов
18.	Эффективная работа по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях лица	от 1 до 3 баллов
19.	Высокая исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов)	от 1 до 3 баллов

## Главный бухгалтер

	Критерии эффективности труда	Шкала оценивания
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении в соответствии с СанПиН	от 1 до 3 баллов
2.	Эффективный контроль за отсутствием просроченной кредиторской задолженности	от 1 до 3 баллов
3.	Эффективный контроль за законностью, своевременностью и правильностью ведения документооборота	от 1 до 3 баллов
4.	Эффективный контроль за своевременным заключением договоров на выполнение работ и услуг, поставку товаров.	от 1 до 3 баллов
5.	Эффективный контроль за качеством работы персонала бухгалтерии	от 1 до 3 баллов
6.	Результативность и качество работы по исполнению ПФХД по итогам финансового года	от 1 до 3 баллов
7.	Своевременное и качественное предоставление отчетности учредителю	от 1 до 3 баллов
8.	Выполнение работ особой срочности, направленных на укрепление материально-технической базы лица	от 1 до 3 баллов
9.	Контроль за недопущением остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода (квартала, года)	от 1 до 3 баллов
10.	Своевременное и качественное формирование налоговой отчетности	от 1 до 3 баллов
11.	Эффективный контроль за своевременным и правильным размещением информации об учреждении на ООС	от 1 до 3 баллов
12.	Эффективный контроль за достижением уровня заработной платы учителей, согласно указам президента	от 1 до 3 баллов
13.	Эффективный контроль за своевременным и качественным списанием износившихся и морально устаревших материальных ценностей	от 1 до 3 баллов
14.	Эффективный контроль за правильностью размещения отчетов, информации о неисполнении контракта, о санкциях, об изменении или о расторжении контракта, за исключением сведений, составляющих государственную тайну	от 1 до 3 баллов
15.	Эффективное обеспечение информационной безопасности	от 1 до 3 баллов
16.	Своевременное внесение изменений в действующие документы, локальные акты лица, связанные с вновь возникающими законами, дополнениями и изменениями к ним в соответствии с функционалом	от 1 до 3 баллов
17.	Качественная работа с кадрами: методическое сопровождение бюджетного учета(высокие показатели отчетности), повышение квалификации работников бухгалтерии	от 1 до 3 баллов
18.	Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций	от 1 до 3 баллов
19.	Высокая исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов)	от 1 до 3 баллов

*Приложение № 3*  
к Положению об оплате труда  
работников МБУ «Лицей № 60»

**Форма расчетного листа**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА: \_\_\_\_\_ 20\_\_

**ФИО работника (табельный номер)**

Организация: МБУ "Лицей № 60"

Подразделение: Лицей

**К выплате:**

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
Базовая часть(оклад)						Профсоюзные взносы		
Категория						НДФЛ		
Звание						Исполнительный лист		
Проверка тетрадей						<b>Выплачено:</b>		
Отпуск								
Деление на группы								
Стим. фонд по баллам								
Класс. рук-во федер.								
Больничный лист работодатель								
ПОУ								
Зарплата прошлого периода								
Пособие до 1,5 лет город								
Доплата молодым специалистам								
Зарплата город								
Ночные часы (сторожам)								
Замещение сотрудника								
Спец.фонд (АУП,УВП,МОП)								
Премия разовая (суммой)								
Доплата до МРОТ								
Стимулирующий фонд (АУП,УВП,МОП)								
Стимулирующий фонд единовременная выплата								
Класс.рук-во 5521								

Долг предприятия на начало	Долг предприятия на конец
----------------------------	---------------------------

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей: