

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
коллектива работников МАОУ «ЛИТ»
Протокол от 28.02.2025



УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 28.02.2025 № 01/5

Директор МАОУ «ЛИТ»

Председатель  Е.А. Некрашевич

 В.В. Полозова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения г. Хабаровска «Лицей
инновационных технологий», финансирование оплаты труда которых
осуществляется из собственных доходов городского округа «Город
Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения г. Хабаровска «Лицей инновационных технологий» (далее - МАОУ «ЛИТ»), финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», субвенции из краевого бюджета и средств МАОУ «ЛИТ», полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Фонд оплаты труда работников МАОУ «ЛИТ» формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», субвенции из краевого бюджета и средств муниципального бюджетного и автономного образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. За счет субвенции из краевого бюджета осуществляется оплата труда работников МАОУ «ЛИТ», за исключением расходов, которые производятся за счет средств бюджета городского округа «Город Хабаровск».

За счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» осуществляется оплата труда водителей, персонала, непосредственно связанного с техническим обслуживанием зданий и оборудования.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Заработная плата работников МАОУ «ЛИТ» максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников МАОУ «ЛИТ» устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников МАОУ «ЛИТ», а также порядок условий и критериев установления работникам МАОУ «ЛИТ» выплат компенсационного и стимулирующего характера формируется с учетом:

- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02);

- методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совместно с Общероссийским Профсоюзом образования (Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 № ВБ-1011/08);

- разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письма Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08, от 07.09.2020 № ВБ-1700/08).

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников МАОУ «ЛИТ» осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и выплату за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и выплату за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых)

обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь, предусмотренная пунктом 2.11.3 настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МАОУ «ЛИТ»

2.1. Основные условия оплаты труда работников МАОУ «ЛИТ»

2.1.1. Система оплаты труда работников МАОУ «ЛИТ» включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений по ПКГ и квалификационным уровням приведены в приложении № 1 к настоящему Положению, установлены на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания учреждений. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - руководителям физического воспитания,

преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- 10 часов в неделю - директорам учреждений, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

2.1.4. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 2.1.3, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, в пределах фонда оплаты труда.

2.1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.9 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления определяются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно.

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

2.1.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета

заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 4.

2.1.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников муниципальных образовательных учреждений подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников по четырем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

2.2.3. При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия с учетом случаев согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.2.4. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.2.5. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из

количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города Хабаровска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.2.7. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в пределах фонда оплаты труда.

2.2.8. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций города Хабаровска, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенции из краевого бюджета согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

2.3. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Группа должностей учебно-вспомогательного персонала делится на два квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», на квалификационную группу «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ учебно-вспомогательного персонала по двум квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.4.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений делится на три квалификационных уровня в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ руководителей структурных подразделений по трем квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.4)

2.5.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.5.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ должностей служащих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.6.1. Группа должностей служащих делится на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.6.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ по профессиям рабочих по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

2.7.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения,

утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.7.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре.

2.7.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.7.6. Выплаты компенсационного характера для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 2.9 настоящего Положения.

2.7.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений устанавливаются локальным нормативно-правовым актом управления образования администрации города Хабаровска с учетом перечня выплат стимулирующего характера, указанного в подпункте 2.10.2 пункта 2.10 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

При назначении выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения.

2.8. Порядок, размер и условия установления выплат компенсационного характера

2.8.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Хабаровска», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной

характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.).

2.8.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

2.8.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.8.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

2.8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной

характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

2.8.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др., устанавливаются локальным актом учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом - проверка письменных работ, - начисляется с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.8.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.8.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Максимальный размер устанавливается до 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.8.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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 в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.8.11. Размеры доплат компенсационного характера:

№ п/п	Должность	% от ставки(за фактически установленной пед.нагрузки)	За что устанавливается доплата
Педагогические работники			
1.	Учителям русского языка и литературы,	15%	за проверку тетрадей
2.	Учителям математики, информатики, черчения, физики, химии, инострannого языка	10%	за проверку тетрадей

3.	Учителям биологии, географии, истории и обществознания, ОБЖ	5%	за проверку тетрадей
4.	Педагогическим работникам, педагогическому персоналу (педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед).	5% - 10%	За заведование учебным кабинетом, спортивным залом

2.9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.9.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников учреждений к высокой результативности и качеству труда.

2.9.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера согласно постановлению мэра города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска»:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- выплаты за классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученые звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности;
- повышающие коэффициенты (персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент по занимаемой должности, повышающий коэффициент за специфику работы, повышающий коэффициент молодому специалисту).

Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 7 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

2.9.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников, приведены в приложении № 9 к настоящему Положению.

2.9.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам учреждения, а также показателям и критериям оценки эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера, показателями и критериями для установления выплат стимулирующего характера, позволяющими оценить эффективность работы (результативность и качество работы), разработанными с учетом мнения представительного органа работников учреждения, и утверждаются локальными нормативными актами учреждений.

2.9.5. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы

осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.9.6. Для определения размера выплат стимулирующего характера создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

2.9.7. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

2.9.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.9.9. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

2.9.10. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении (классе, группе);
- по занимаемой должности (в случае отсутствия квалификационной категории);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту (только

педагогическим работникам).

2.9.11. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.9.12. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в учреждении (классе, группе), устанавливаемых работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.9.13. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории, устанавливаемых работникам муниципального бюджетного и автономного образовательного учреждения, приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.9.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент по занимаемой должности к окладу устанавливается сроком на 1 календарный год, но по решению директора учреждения может быть изменен в течение текущего года в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя учреждения управлением образования администрации города Хабаровска, для работников учреждений - руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.9.15. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.9.16. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий

на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.10. Другие вопросы оплаты труда

2.10.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем МАОУ «ЛИТ» и согласовывается начальником управления образования администрации города Хабаровска.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям МАОУ «ЛИТ», по видам персонала и включает все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

2.10.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не должна превышать более 40 процентов. Наименования должностей в учреждениях устанавливаются в штатном расписании в соответствии с правовыми актами, указанными в подпункте 2.1.2 пункта 2.1 настоящего Положения.

2.10.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более установленной нагрузки и выплачивается один раз в год.

Материальная помощь, установленная работнику согласно условиям трудового договора до внесения изменений в Положение, не может быть меньше материальной помощи, выплачиваемой работнику до ее изменения.

2.10.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАОУ «ЛИТ»

**ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ХАБАРОВСКА ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер должностного оклада (ставки зарботной платы), рублей
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	7 374
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	7 610
1.2.2.	2 квалификационный уровень	7 850
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	9 699
1.3.2.	2 квалификационный уровень	10 537
1.3.3.	3 квалификационный уровень	11 274
1.3.4.	4 квалификационный уровень	11 553

1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	11 699
1.4.2.	2 квалификационный уровень	12 209
1.4.3.	3 квалификационный уровень	12 719
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
3.1.1.	1 квалификационный уровень	5 719
3.1.2.	2 квалификационный уровень	6 221
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
3.2.1.	1 квалификационный уровень	7 461
3.2.2.	2 квалификационный уровень	8 205
3.2.3.	3 квалификационный уровень	8 948
3.2.4.	4 квалификационный уровень	9 178
3.2.5.	5 квалификационный уровень	9 448
3.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3.3.1.	1 квалификационный уровень	8 704
3.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
3.4.1.	1 квалификационный уровень	10 939
3.4.2.	2 квалификационный уровень	11 415

3.4.3.	3 квалификационный уровень	11 892
4.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
4.1.1.	1 квалификационный уровень	5 407
4.1.2.	2 квалификационный уровень	5 969
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
4.2.1.	1 квалификационный уровень	6 098
4.2.2.	2 квалификационный уровень	7 006
4.2.3.	3 квалификационный уровень	7 652
4.2.4.	4 квалификационный уровень	10 069
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8 562

Приложение № 2
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАОУ «ЛИТ»

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ
(ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ), СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ (КЛАССЕ, ГРУППЕ)**

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1.	За работу в классах, группах с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение № 3
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАОУ «ЛИТ»

**КОЭФФИЦИЕНТ
ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ В СЛУЧАЕ
ОТСУТСТВИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ**

№ п/п	Показатели	Размер повышающего коэффициента по группам работников	
		педагогический персонал	учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал
1.	Стаж от 0 до 3 лет		0
2.	Стаж от 3 до 5 лет	0,05	0,05
3.	Стаж от 5 до 10 лет		0,08
4.	Стаж от 10 до 20 лет		0,12
5.	Стаж более 20 лет		0,15

Коэффициент по занимаемой должности применяется при отсутствии квалификационной категории.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УСТАНАВЛИВАЮТСЯ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

При переходе имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель организатор безопасности - основ	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх

жизнедеятельности	учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

или среднего профессионального образования	
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО
ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МАОУ «ЛИТ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее - вознаграждение) муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений города Хабаровска, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, следующих типов и видов:

- общеобразовательные учреждения;
- вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения.

1.2. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.3. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений осуществляется за счет средств субвенций из краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств субвенции из краевого бюджета:

2.1.1. Размер вознаграждения составляет 1000 рублей в месяц в классе (классе-комплекте) с наполняемостью:

- 15 человек в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам;
- 25 человек в общеобразовательных учреждениях.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта, размер вознаграждения определяется из расчета 1000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся.

При недостаточном количестве педагогических работников обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах (классах-комплектах), в том числе временно, в связи с болезнью педагогического работника.

Размер вознаграждения в таком случае определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе (классе-комплекте).

2.2. За счет средств субвенции из федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классе-комплекте) независимо от количества обучающихся, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.2.2. В случае осуществления педагогическим работником классного руководства в двух классах вознаграждение назначается за каждый из классов, но не более двух выплат.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются коэффициенты к заработной плате (районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, нормативными правовыми актами края).

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением.

Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количес тво баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество классов	за каждый класс	15
3.	Наличие групп ДОУ	за каждый вид	10
4.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
5.	Количество работников, имеющих квалификационную категорию	за каждого, имеющего первую категорию;	0,5
		за каждого, имеющего высшую категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня	за каждую	5

7.	Наличие учащихся льготной категории (малоимущие, многодетные, ОВЗ)	за каждого	0,3
8.	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
9.	Наличие и использование в учебном процессе интерактивного оборудования, проекторов, робототехники	за каждый вид	10
10.	Наличие оборудованного медкабинета, собственной столовой	за каждый вид	10
11.	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	5
12.	Наличие используемых теплиц, бассейнов, стадионов	за каждый вид	10
13.	Охват учащихся дополнительным образованием на базе учреждения	80% и выше; от 64% и выше; менее 64%	30 20 10
14.	Наличие актового зала, музея, сенсорных комнат	за каждый вид	5
15.	Наличие учащихся ЗПР, коррекции	за каждого обучающегося	0,3
16.	Организация каникулярного отдыха	организован / не организован	10/0

1.2. Муниципальные образовательные учреждения относятся к 4 группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Сумма баллов	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 701 до 1000	до 700
Должностной оклад	28 591	25 732	24 301	22 873

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования по подчиненности муниципального образовательного учреждения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности муниципального образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

2.4. За руководителями муниципальных образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 7
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАОУ «ЛИТ»

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),
СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ
КАТЕГОРИЮ, НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ЗВАНИЯ
«ЗАСЛУЖЕННЫЙ», «НАРОДНЫЙ»**

в процентах

Показатели квалификации	Специалисты	Руководители, заместители руководителей
Высшая квалификационная категория	75	10
Первая квалификационная категория	15	
Наличие ученой степени кандидата наук	10	10
Наличие ученой степени доктора наук	20	20
Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10	10

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
РАБОТНИКАМ МАОУ «ЛИТ»**

1. Общие положения

1.1. Выплата за выслугу лет (далее - выслуга) работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений (далее - учреждений) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выслуги, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 30%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.2. Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) при стаже работы:

- до 2 лет - 15%;
- от 2 до 5 лет - 20%;
- от 5 до 10 лет - 25%;
- свыше 10 лет - 35%.

1.1.3. Учителям 1 - 4 классов при стаже работы:

- до 5 лет - 20%;
- свыше 5 лет - 35%.

1.1.4. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- до 5 лет - 10%;
- от 5 до 10 лет - 15%;
- от 10 до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

1.2. Выплата выслуги производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выслуги, включается время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях;
- общеобразовательных учреждениях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- учреждениях дополнительного образования;
- учреждениях дополнительного профессионального образования;
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- краевом государственном бюджетном учреждении «Хабаровский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), - иные периоды работы, опыт и знание по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выслуги, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления выплаты за выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты выслуги устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выслуги, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

4. Порядок начисления выплаты за выслугу лет

4.1. Выслуга устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выслуга выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Выслуга учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выслуга выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выслуги.

Если у работника право на назначение или изменение размера выслуги наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата вновь назначенной или измененной выслуги производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника выслуга начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за выслугу лет

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выслуги у работников образования возлагается на руководителей учреждений системы образования.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выслуги или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**Критерии для установления стимулирующих выплат работникам
МАОУ «ЛИТ» за эффективный и качественный труд****3.1. Административно-управленческий персонал****3.1.1. Заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Организация предпрофильного и профильного обучения.	5	экспертная оценка комиссии учреждения по установ-лению стимули-рующих выплат	1 раз в квартал
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля, высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
4.	Высокий уровень участия в олимпиадах	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
5.	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
6.	Участие и организация методической работы (конференции, семинары, методические объединения, мастер-классы, конкурсы)	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
7.	Организация инновационной и экспериментальной деятельности школы	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
8.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, работа с молодыми специалистами	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, проверки журналов)	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
	Максимальное количество баллов	40		

3.1.2. Заместитель руководителя по воспитательной работе

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, методический совет, совет учащихся школы)	5	экспертная оценка комиссии учреждения по установ-лению стиму-лирующих выплат	1 раз в квартал
2.	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
3.	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время.	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
4.	Результативная деятельность по снижению по снижению количества учащихся, стоящих на школьном учете и на учете в КДН, отсутствие (снижение) преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
5.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
6.	Участие и организация методической работы (конференции, семинары, методические объединения, мастер-классы, конкурсы)	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
7.	Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма, наличие отрядов ЮИД	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
8.	Организация и результативность спортивно-массовой работы и патриотического воспитания учащихся	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов)	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
10.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, туристические походы, мероприятия по профилактике вредных привычек, военно-полевые сборы и т.п.)	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал
	Максимальное количество баллов	40		

3.1.3. Главный бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2			5
	Результативность и эффективность профессиональной деятельности			
1.	Соблюдение сроков исполнения документации.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.	Контроль за правильным и экономным расходованием средств в соответствии с выделенными ассигнованиями и их целевым назначением.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
3.	Составление бухгалтерской квартальной отчетности по всем бюджетам, субвенциям, субсидиям	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
4.	Обеспечение начисления заработной платы согласно текущих нормативных актов и выплаты заработной платы, надбавок, пособий и иных выплат работникам учреждения	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
5.	Обеспечение своевременной уплаты учреждением в полном объеме всех установленных законодательством РФ налогов, сборов и обязательных платежей в бюджет всех уровней.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
6.	Своевременное и в полном объеме размещение информации о финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующих сайтах и порталах	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
7.	Признание высокого профессионализма			
7.1	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов.	2	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2			5
7.2	Поощрения (благодарности пр.)	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
8.	Исполнительская дисциплина			
8.1	Качественное выполнение разовых поручений	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальное количество баллов	40		

3.1.4. Заместитель директора по АХЧ

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2		4	5
	Результативность и эффективность профессиональной деятельности			
1.	Планирование оснащения педагогического процесса необходимым учебным оборудованием, мебелью, хозяйственным инвентарем	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.	Контроль за рациональным расходованием материалов на хозяйственные нужды	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
3.	Координация служб МОП	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
4.	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей на складе и в помещениях лицея	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
5.	Ведение своевременной отчетности по материалам и основным средствам	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
6.	Организация хозяйственного обслуживания всех помещений в соответствии с нормами СанПина, пожарной безопасности	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
7.	Признание высокого профессионализма			
7.1	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов.	2	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
7.2	Поощрения (благодарности пр.)	3		1 раз в квартал (подтверждение)
8.	Исполнительская дисциплина.			
8.1	Качественное выполнение разовых поручений	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальное количество баллов	40		

3.2. Педагогический персонал

Учителя

№	Критерии	Показатели	Максимальная оценка (балл)			Периодичность оценивания
1	2	3	4			5
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (4 баллов)	- Положительная динамика качества успеваемости	60% - 1 70% - 2 80% - 3 Выше 80% - 4			Ежеквартально
2.	Результативность участия в олимпиадах (6 баллов)	- Результаты предметных олимпиад (победитель/призер)	му ни ц	кр аев	Вс ер ос	Раз в год
			2/1	4/3	6/5	
3.	Внеклассная и внеурочная деятельность по предмету (4 балла)	- Внеклассные, внеурочные, внешкольные мероприятия (за рамками учебного плана с предоставлением сценариев)	Школьный уровень 1 Городской уровень 3 (за каждое мероприятие)			Ежеквартально
4.	Коммуникативная компетентность учителя (методическая работа и распространение передового опыта) (5 баллов)	- Выступление на педсоветах, методических семинарах в лицее - Выступление на ГМО, городских конференциях - Участие в городских и краевых методических семинарах, вебинарах - Открытые уроки - Мастер-классы - Участие в конкурсах педагогического мастерства - Публикации	1 3 1 Школьный уровень -1 Городской уровень – 2 5 4			Ежеквартально
5.	Ведение электронной документации и ИКТ-компетентность (2 балла)	- Систематическое и своевременное заполнение электронного журнала - Эффективное использование ИКТ и мультимедийных средств обучения в образовательном процессе	1 1			Ежеквартально

1	2	3	4	5
6.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (4 балла)	- Содержание оформления кабинета - Эстетический вид кабинета - Санитарное состояние кабинета - Методическое обеспечение работы учителя	1 1 1 1	Раз в год
7.	Введение ФГОС (5 баллов)	- Участие в разработке рабочих программ - Участие в разработке образовательных программ учреждения - Наличие авторской собственной (утвержденной) программы	1 1 3	Раз в год
8.	Реализация программ развития учреждения (3 баллов)	- Результативность программ развития: - Экскурсионных, экспедиционных - Групповых проектов - Индивидуальных обучающих проектов	1 1 1	Ежеквартально
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся (2 балла)	- Охват горячим питанием более 50% обучающихся - Положительная динамика показателя «доля детей 1-2 группы здоровья в общей численности обучающихся в классе»	1 1	Ежеквартально
10.	Другое (5 баллов)	- Результаты ЕГЭ, ГИА - НПК - Учеба в аспирантуре - Участие в работе региональных предметных комиссий и т.д. - Другие виды олимпиад - Конкурсы, турниры, фестивали, соревнования	ШЭ НПК (1балл – победитель+ 1 балл за участие) МЭ НПК (2 балл – победитель+ 1 балл за участие) РЭ НПК (3 балл – победитель+ 1 балл за участие)	Ежеквартально

1	2	3	4	5
11.	Трудовая дисциплина (4 баллов)	– Несвоевременное заполнение журналов (выставление отметок, тем занятий и ДЗ) – Не качественное ведение документации и своевременное предоставление необходимых отчетов – Низкий уровень исполнительской дисциплины – Обращение учащихся или родителей учащихся по поводу конфликтных ситуаций	Минус 1 Минус 1 Минус 1 Минус 1	Ежеквартально
	Максимальная сумма баллов		40	

3.2.2. Педагог-психолог

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Диагностическая деятельность Мониторинг и статистический отчёт, аналитическое сопровождение и выводы			
1.1	Диагностика готовности учащихся 4 класса к среднему звену обучения	8	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
1.2	Диагностика адаптации учащихся 5 класса к среднему звену обучения			
1.3	Диагностика готовности учащихся 7 класса к углублённому изучению профильных предметов			
1.4	Диагностика адаптации учащихся 8 класса к углублённому изучению профильных предметов			
1.5	Ежегодный пролонгированный мониторинг учебной мотивации, коммуникативной структуры классов, уровнем удовлетворённости преподаванием предметов			
1.6	Проективные методики и диагностическое обследование по запросу			
1.7	Психолого-педагогическое сопровождение по профессиональному, личностному и жизненному самоопределению			
2.	Консультативная деятельность педагога-психолога Выполнение в полном объёме и в соответствии с социальным запросом			
2.1	<u>Работа с обучающимися</u> Консультации при индивидуальном запросе (консультирование по вопросам планирования карьеры (самоопределения), консультирование по проблемам	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
	профилизации обучения, развития памяти и внимания, мышления, профилактики стрессовых состояний (адаптация, подготовка к экзаменам)			
2.2	<u>Работа с родителями</u> Проведение тематических родительских собраний по запросам классных руководителей. Консультации по индивидуальному запросу. Консультации по результатам психодиагностических исследований. Консультации по проблемам адаптации.	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверж- дение)
2.3	<u>Работа с педагогами</u> Консультирование педагогов по результатам психодиагностических исследований, мониторинга, по вопросам стратегии междисциплинарного обучения Консультации по личным проблемам Консультации по разрешению конфликтных ситуаций Консультация педагогов и руководителей МО по проблемам профильного обучения Консультация классных руководителей по психолого-педагогическим проблемам обучающихся.	2	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверж- дение)
2.4	Составление аналитических материалов по заказу администрации	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверж- дение)
3.	Инновационная, учебно-методическая, экспериментальная деятельность			
3.1	-участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских коррекционно-развивающих и профилактических программ.	2- научно-методи-ческая статья/ электронная презентация (не ниже городского уровня)	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверж- дение)
3.2	-участие в методической работе, обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических объединениях, выступление на педагогических советах, работа на семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности, открытых мероприятиях, наличие печатных работ	3-выступление на педагогическом совете 2- работа на семинарах и мероприятиях 3- руководство творческой группой, проектом, в том числе с учащимися 4- обобщение и распространение	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверж- дение)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
		собственного психологического опыта		
4.	Качество обучения			
4.1	Социальная активность учащихся Участие во Всероссийских, международных конкурсах по предметным областям; конкурсах, конференциях, выставках, мастер-классах, предметных играх, конкурсах социальных проектов	2	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверж- дение)
5.	Организация труда, исполнительская дисциплина			
5.1	-высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, консультаций и групповых форм работы)	4	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверж- дение)
	Максимальная сумма баллов	40		

Специалисты

3.3.1. Бухгалтер, бухгалтер-кассир

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максималь- ная оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Эффективность профессиональной деятельности			
1.1	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование и применение на практике, исполнительская дисциплина.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
1.2	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.	Результативность профессиональной деятельности			
2.1	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максималь- ная оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
	задолженности по расчетам за полученные товары и услуги;			
2.2	Подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологий для проведения экономических расчетов	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.3	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов. Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.4	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности; качественное выполнение разовых поручений	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
3.	Признание высокого профессионализма			
3.1	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов.	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
3.2	Поощрения (благодарности пр.)	2 - на уровне ОУ	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
4.	Исполнительская дисциплина			
4.1	Качественное выполнение разовых поручений	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальное количество баллов	40		

3.4. Учебно-вспомогательный персонал

3.4.1. Заведующая библиотекой

№ п/п	Показатели	Максимальная оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Результативность профессиональной деятельности			
1.1.	Обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося	3	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полу-годам (подтверждение)
1.2.	Обновления фонда учебной литературы школьной библиотеки, динамика поступления новой литературы	3	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полу-годам (подтверждение)
1.3.	Обеспеченности наглядными пособиями в соответствии с перечнями;	4	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полу-годам (подтверждение)
1.4.	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения, как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок	4	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полу-годам (подтверждение)
1.5.	Положительная динамика посещений школьной библиотеки, наличие процедур изучения читательского спроса, принятие участия в мероприятиях (школа, город, район), проведение выставок	4	данные внешней экспертизы	2 раза в год по полу-годам (подтверждение)
2.	Эффективность профессиональной деятельности			
2.1.	Состояние основного фонда по ведущим отраслям знаний, состояние учебного фонда	3	данные внешней экспертизы	1 раз в год (подтверждение)
2.2.	Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей. использование программ автоматизированного учета библиотечного фонда	5	данные внешней экспертизы	1 раз в год (подтверждение)
2.4.	Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях со школьными и библиотечными работниками	4	участвует/не участвует	1 раз в год (подтверждение)

№ п/п	Показатели	Максимальная оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
3.	Признание высокого профессионализма			
3.1	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов.	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
3.2	Поощрения (благодарности пр.)	2 балла - на уровне ОУ	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
4.	Исполнительская дисциплина			
4.1	Качественное выполнение разовых поручений	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальное количество баллов	40		

3.4.2. Секретарь (кадры)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора лица			
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств.	5	использует/ не использует	1 раз в квартал (подтверждение)
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации. Ведение алфавитной книги обучающихся.	6	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
1.3.	Формирование дел в соответствии в утвержденной номенклатурой, обеспечение сохранности дел, своевременная	5	данные внешней экспертизы	1 раз в квартал (подтверждение)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
	сдача в архив сроки хранения, которых истекли.			
1.4.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов. Ведение учета получаемой и отправляемой корреспонденции.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.	Эффективность профессиональной деятельности (кадры)			
2.1.	Формирование личных дел работников, карточки Т-2, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью. Организация работы по ведению, хранению и учету трудовых книжек. Ведение учета списочного состава работающих, систематические изменения, связанные с оформлением приема работников, переводов, увольнений, предоставления отпусков.	6	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.2.	Ведение табеля учета отработанного времени УВП.	5	наличие/отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
3.	Признание высокого профессионализма			
3.1	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов.	2	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
3.2	Поощрения (благодарности пр.)	3 - на уровне ОУ	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
4.	Исполнительская дисциплина			
4.1	Качественное выполнение разовых поручений	3	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальное количество баллов	40		

3.4.3. Инженер ВТ

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Качественные показатели деятельности			

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств	5	использует/не использует	1 раз в квартал (подтверждение)
1.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	5	использует/не использует	1 раз в квартал (подтверждение)
1.3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, ведение документации, подготовка отчетов, журналов и др.	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
1.4.	Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, оборудования	5	использует/не использует	1 раз в год (подтверждение)
2.	Сопровождение информационных систем			
2.1.	- сопровождение электронного дневника Дневник.ру	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
3.	Признание высокого профессионализма			
3.1	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
3.2	Поощрения (благодарности пр.)	5 - на уровне ОУ	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
4.	Исполнительская дисциплина			
4.1	Качественное выполнение разовых поручений	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальное количество баллов	40		

3.4.4. Программист, техник ВТ

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Качество условий обучения и воспитания обучающихся			
1.1.	-использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных	5	использует/не использует,	1 раз в квартал (подтверждение)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
	средств, бесперебойная работа компьютерной техники			
1.2.	- установка компьютерных устройств, обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
1.3.	- настройка программного обеспечения, оказание технической поддержки учителям-предметникам	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
1.4.	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
1.5.	- высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное выполнение разовых поручений, отсутствие замечаний и нарушения трудовой дисциплины	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
1.6.	- сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, оборудования, мебели	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
2.	Признание высокого профессионализма			
2.1	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов.	2	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.2	Поощрения (благодарности пр.)	3 - на уровне ОУ	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
3.	Исполнительская дисциплина			
3.1	Качественное выполнение разовых поручений	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальное количество баллов	40		

3.4.5. Лаборант

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Качественные показатели деятельности			
1.1.	-использование в профессиональном процессе персонального компьютера, современных информационно-коммуникативных средств	5	использует/не использует экспертная оценка комиссии	1 раз в год (подтверждение)
1.2.	- настройка программного обеспечения, оказание технической поддержки учителям-предметникам	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
1.3.	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
1.4.	- высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное выполнение разовых поручений, отсутствие замечаний и нарушения трудовой дисциплины	5	наличие/ отсутствие	1 раз в квартал (подтверждение)
1.5.	- сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, оборудования, мебели	5	наличие/ отсутствие	1 раз в год (подтверждение)
1.6.	Качественное выполнение разовых поручений	5	при реализации всех критериев	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальная сумма баллов	30		

3.5. Младший обслуживающий персонал

3.5.1. Уборщик служебных помещений

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты деятельности:			
1.1.	Качество ежедневной, генеральной уборки помещений (по факту)	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
1.2.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
1.3.	Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.)	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.4.	Проведение озеленения территории.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2. Признание высокого профессионализма:				
2.1.	Наличие позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	5 - при наличии позитивных отзывов	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
2.2.	Исполнительская дисциплина: Качественное выполнение разовых поручений.	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальная сумма баллов	30		

5.2. Рабочий по обслуживанию здания, электрик, дворник

п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты деятельности			
1.1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
1.2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	5	экспертная оценка комиссии	1 раз в квартал (подтверждение)
1.3.	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	5	без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
1.4.	Своевременное обеспечение доступа к зданию лица и выходам эвакуации	5	без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
1.5.	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	3	без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
2.	Признание профессионализма:			
2.2.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	3	при наличии позитивных отзывов	1 раз в квартал (подтверждение)

п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
3.	Исполнительская дисциплина			
3.1.	Качественное выполнение разовых поручений	2		1 раз в квартал (подтверждение)
3.2.	Поощрения (благодарности пр.)	2	на уровне ОУ	1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальная сумма баллов	30		

3.5.3. Сторож, вахтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты деятельности:			
1.1.	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства.	5	без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
1.2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.	5	без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
1.3.	Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание лица: Качественное ведение журнала посещения (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в здание школы). Качественное ведение журнала выдачи и приёма ключей (отсутствие случаев потери ключей от классных комнат).	5	без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
1.4.	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей (разбивка грядок и т.п.)	5	экспертная оценка комиссии без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
2.	Признание высокого профессионализма:			
2.1.	Поощрения (благодарности пр.)	5	на уровне ОУ	
3.	Исполнительская дисциплина			
3.1.	Качественное выполнение разовых поручений.	5		
	Максимальная сумма баллов	30		

3.5.4. Гардеробщик

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальная оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1	2	3	4	5
1.	Позитивные результаты деятельности		экспертная оценка комиссии	
1.1.	Отсутствие кражи личного имущества учащихся	5	без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
1.2.	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей (эстетическое оформление гардероба и т.д.)	5	без замечаний	1 раз в квартал (подтверждение)
1.3.	Проведение генеральных уборок	5		1 раз в квартал (подтверждение)
2.	Признание высокого профессионализма:			
2.1.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	5		1 раз в квартал (подтверждение)
2.2.	Поощрения (благодарности пр.)	5	- на уровне ОУ	
3.	Исполнительская дисциплина:			
3.1.	Качественное выполнение разовых поручений	5		1 раз в квартал (подтверждение)
	Максимальная сумма баллов	30		

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников МАОУ «ЛИТ»

по итогам работы и за выполнение важных и срочных работ

1. Общая часть

Настоящее положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в школе. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве Российской Федерации о труде и нацелена на справедливое распределение материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности школы по реализации уставных целей. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

2. Премирование

2.1. Приказом директора школы могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

2.1.1. Размер премий, начисляемых работникам, может составлять до 100% от среднемесячной заработной платы работников.

2.2. Премия начисляется ежемесячно или по окончании года при наличии экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

2.3. Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по школе.

2.4. Условиями премирования педагогических работников лицея являются (до 100%):

2.5.1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.

2.5.2. Подготовка победителей, призёров олимпиад, лауреатов конкурсов, конференций различного уровня.

2.5.3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.

2.5.4. Высокие результаты проектно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся.

2.5.5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества.

2.5.6. Использование в образовательном процессе здоровье-сберегающих технологий, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическую деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.

2.5.7. Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).

2.5.8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности.

2.5.9. Активное использование в учебном процессе информационных технологий обучения.

2.5.10. Систематическая деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.

2.5.11. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям.

2.5.12. Активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, в общественной жизни школы.

2.5.13. Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием.

2.5.14. Эффективная работа учителей выпускных классов школы:

- по подготовке учащихся, набравших по итогам государственной (итоговой) аттестации учащихся основной школы за текущий год в новой форме по математике от 28 до 30 баллов.

- по подготовке учащихся, набравших по итогам единого государственного экзамена за текущий год от 90 до 100 баллов.

2.5.15. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня («Учитель года», «Самый классный «классный», «Лучший педагог физического воспитания» и др.).

2.5.16. Эффективная организация учебной деятельности обучающихся, уровень развития классного коллектива (состояние дисциплины в классе, посещаемость учебных и внеурочных занятий, благоприятный

психологический климат в классе и т.д.) – критерий для премирования классных руководителей.

2.5.17. Эффективное взаимодействие и систематическая качественная работа с родителями обучающихся (критерий для премирования классных руководителей).

2.5.18. Высокий уровень активности обучающихся, их занятости внеурочной деятельностью (критерий для премирования классного руководителя).

2.6. Условиями премирования заместителей директора лицея по УВР являются (до 100%):

2.6.1. Результативная организация предпрофильного и профильного обучения.

2.6.2. Эффективная реализация программы развития лицея, её образовательной программы, функционирование воспитательной системы лицея.

2.6.3. Эффективная организация внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в лицее.

2.6.4. Результативная организация плана воспитательной работы лицея.

2.6.5. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.

2.6.6. Качественная организация работы органов школьного самоуправления (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)

2.6.7. Эффективная деятельность по сохранению контингента обучающихся.

2.6.8. Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.

2.7. Условиями премирования заместителя директора по АХЧ являются (до 100%):

2.7.1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности.

2.7.2. Качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

2.7.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

2.7.4. Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.

2.7.5. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения.

2.7.6. Систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии и коммунальных расходов.

2.7.7. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.

2.8. Условиями премирования зав. библиотекой являются (до 80%):

2.8.1. Высокая читательская активность обучающихся и педагогов.

2.8.2. Активная пропаганда чтения как формы культурного досуга.

2.8.3. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях.

2.8.4. Систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги, проведение недели детской и юношеской книги в школе.

2.8.5. Систематическое оформление тематических выставок.

2.8.6. Активное сотрудничество с библиотеками села и района.

2.8.7. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий.

2.8.8. Активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки.

2.8.9. Проведение библиотечных уроков с учащимися образовательного учреждения.

2.9. Условиями премирования работников бухгалтерии являются (до 100%):

2.9.1. Эффективность деятельности учреждения.

2.9.2. Состояние исполнительской дисциплины.

2.9.3. Финансово-хозяйственная дисциплина.

2.9.4. Соблюдение требований действующего законодательства.

2.9.5. Степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.

2.9.6. Качественное исполнение должностных обязанностей.

2.10. Условиями премирования учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы являются (до 80%):

2.10.1. Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству.

2.10.2. Систематическое проведение генеральных уборок.

2.10.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

2.10.4. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.

2.10.5. Качественная подготовка к ведению образовательного процесса

2.10.6. Качественное обеспечение сохранности имущества.

3. Выплаты премий производятся приказом директора на основании заседания комиссии для **установления стимулирующих и премиальных выплат работникам** по итогам работы за счет средств фонда оплаты труда и иной приносящей доход деятельности, направленной учреждением на оплату труда работников.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке выплаты материальной помощи работникам МАОУ «ЛИТ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок выплаты материальной помощи работникам МАОУ «ЛИТ».

1.2. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются настоящим Положением.

1.3. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения один раз в год в размере одного базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда при наличии финансовых средств.

1.4. Финансирование расходов по выплате материальной помощи осуществляется за счёт субвенций из краевого бюджета.

2. Порядок выплаты материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется работнику в течение года по его личному заявлению.

2.2. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему своё право на получение материальной помощи, она может быть выплачена в конце текущего года.

2.3. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трёх месяцев, материальная помощь может быть выплачена в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени, при наличии финансовых средств.

2.4. Работникам учреждения, уволившимся в течение года по собственному желанию (статья 77 пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации), по истечении срока трудового договора (статья 77 пункт 2 Трудового Кодекса Российской Федерации), по состоянию здоровья, препятствующего продолжению выполнения данной работы (статья 81 пункт 3а Трудового Кодекса Российской Федерации), в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным (статья 83 пункт 5 Трудового Кодекса Российской Федерации), материальная помощь может быть выплачена пропорционально фактически отработанному времени в текущем году, но только при наличии финансовых средств.

2.5. Работникам учреждения, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объёме.

2.6. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребёнком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

2.7. Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

