

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ЛИЦЕЙ №22 «НАДЕЖДА СИБИРИ»**

П Р И К А З

03.09.2015

№104/1-од

**Об утверждении положения
о системе оплаты труда**

В соответствии со ст. 34, 63, 79 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и решения собрания трудового коллектива МБОУ «Лицей №22 «Надежда Сибири» (протокол от 27.08.2015г., №4)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей №22 «Надежда Сибири» (Приложение).
2. Заместителям директора О.А. Прасоловой, В.Н. Гук, Т.И. Кудари, Л.И. Осадчому, главному бухгалтеру С.В. Демиденко организовать внедрение данного Положения.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



Л.В. Потеряева

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МБОУ «Лицей № 22 «Надежда
Сибири»
От 3.09.11

РАССМОТРЕНО И
ПРИНЯТО
на собрании
трудового коллектива
Протокол № 4 от 27.08.2015г



СОГЛАСОВАНО
Председателем профсоюзного
комитета

Н.Л.Вершинина

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Новосибирска
«Лицей № 22 «Надежда Сибири»

**Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 22 «Надежда Сибири»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 22 «Надежда Сибири» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей №22 «Надежда Сибири» (далее – Лицей), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием установления в Лицее данной системы оплаты труда и стимулирования работников являются:

- ст.28 (п.3), 47 (п. 6, 7) Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ст.144 Трудового кодекса РФ;
- приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- положения об отраслевых системах оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области, утвержденного постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области»;
- постановления Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»;
- соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска, на 2014-2016 годы (далее - Соглашение).

1.3. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается данным Положением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Оплата труда работников Лицея включает:

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

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера (в том числе из специальной части фонда оплаты труда).

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (в рублях) 25 числа текущего месяца выплачивается аванс и 10 числа месяца, следующего за отчетным, производится окончательный расчет, путем перечисления на счет работника в банке.

1.8. При выплате заработной платы работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.9. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.10. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда Лицея осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

S – субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации общеобразовательных программ;

S_m – субсидии муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации общеобразовательных программ определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, без учета средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества обучающихся в Лицее;
- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемых к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.2. Фонд оплаты труда работников Лицея формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности обучающихся.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Лицея состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда, финансируемый из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств субвенции, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_{\text{суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б суб}} + \text{ФОТ}_{\text{ст суб}} + \text{ФО}_{\text{ст р суб}}, \text{ где}$$

ФОТ_{суб} – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_{б суб} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера);

ФОТ_{ст суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ_{ст р суб} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование руководителя.

$$\text{ФОТ}_{\text{б суб}} = \text{ФОТ}_{\text{б уч}} + \text{ФОТ}_{\text{б др пед}} + \text{ФОТ}_{\text{б адм}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{б уч} – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{б др пед} – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников за исключением учителей (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор и др.);

ФОТ_{б адм} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместители директора);

ФОТ_{б увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (вожатый, секретарь учебной части, диспетчер, лаборант, и др.).

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из основной базовой части (оклад) и выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{б уч}} = \text{ФОТ}_{\text{о уч}} + \text{ФОТ}_{\text{к уч}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{б уч} – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{о уч} – основная базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{к уч} – компенсационные выплаты учителям;

Основная часть фонда оплаты труда предназначена для выплаты заработной платы учителей за ведение учебных часов.

Компенсационные выплаты определены в пункте 6.1 раздела VI настоящего Положения.

3.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование руководителей, ФОТст р устанавливается до 3%. При этом, денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей и не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников Лицея.

3.5. Фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета, состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_m = ФОТ_{бм} + ФОТ_{стм}$, где

ФОТ_м – фонд оплаты труда, финансируемый из средств муниципального бюджета;

ФОТ_{бм} – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам Лицея, согласно утвержденному штатному расписанию из числа:

- другого персонала;
- младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.);
- иного персонала (работники столовой, бухгалтерии и др.), согласно утвержденному штатному расписанию;

ФОТ_{стм} – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.6. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем Лицея производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.7. Структурное соотношение составляющих частей в общем фонде оплаты труда утверждается приложением №1 к настоящему Положению.

IV. Определение размеров должностных окладов работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании Лицея определяются на основании:

- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска, на 2014 - 2016 годы (приложение №3 к Соглашению):
 - административно - управленческому персоналу,
 - педагогическим работникам,
 - специалистам других отраслей, работающим в Лицее,
 - учебно-вспомогательному персоналу.
- Приказа департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 №55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах» (с учетом изменений):

- рабочим общеотраслевых профессий,
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размеры окладов учителям определяются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

4.3. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым директором Лицея.

4.4. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения главной аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.6. При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Расчет стоимости образовательного часа и формирование оклада (ставки) заработной платы учителя

5.1. Стоимость образовательного часа рассчитывается по формуле:

$$ОЧуч = \frac{ФОТоуч \times 245}{В \times 365}, \text{ где}$$

ОЧуч – стоимость образовательного часа учителя;

ФОТоуч – основная часть фонда оплаты труда учителей без учета базовой части фонда оплаты труда учителей, направляемой на увеличение оклада учителя в зависимости от квалификационной категории;

В – годовое количество учебных часов по учебному плану с учетом деления классов на подгруппы, обучения учащихся по индивидуальному учебному плану;

245 – максимальное число дней обучения в учебном году;

365 – минимальное число дней в календарном году.

5.2. Размер оклада (ставки заработной платы) учителя, устанавливаются

в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341, из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю (18 час), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$) и коэффициента за квалификационную категорию.

5.3. Расчет оклада (ставки) в месяц учителя производится по формуле:

$OKуч = OЧуч \times Нч \times Kнед$, где

$OKуч$ - оклад (ставка) учителя в месяц;

$OЧуч$ - стоимость образовательного часа учителя;

$Нч$ - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителя - 18 часов в неделю, установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

$Kнед$ - среднегодовое количество недель, которое устанавливается в размере 4,35 ($365/12/7 = 4,35$);

Оклад учителя повышается на коэффициент, учитывающий наличие квалификационной категории учителя: первой - 1,1; высшей - 1,3.

5.4. На 1 сентября приказом директора Лицея утверждается учебная нагрузка на учебный год.

VI. Порядок и условия

выплаты компенсационных доплат

6.1. Размеры выплат компенсационного характера определяются в абсолютном размере или путем применения повышающих коэффициентов к размеру должностного оклада и устанавливаются приказом директора Лицея.

6.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством, либо правовыми актами Новосибирской области и города Новосибирска;

2) выплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными нормативными актами Лицея;

3) выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

6.3. Количество компенсационных выплат, устанавливаемых конкретному работнику, не ограничивается.

6.4. Оплата труда работников Центра, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, а также выполняющих дополнительный объем работ в основное и дополнительное время производится в повышенном размере путем применения к должностному окладу повышающих коэффициентов (К) или в абсолютной величине.

6.5. Доплата за увеличение объема работы/расширение зоны обслуживания по занимаемой должности устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы/зоны обслуживания, определенного трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется непосредственным руководителем работника с письменного согласия работника и устанавливается на основании приказа директора.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат.

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Лицея в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

7.2. Виды выплат:

специальные выплаты;

надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, молодым специалистам в течение трех лет работы;

надбавка за качественные показатели деятельности по утвержденным критериям (на учебный год):

за определенный период за высокие результаты деятельности по рекомендации комиссии по стимулирующим выплатам.

7.3. При установлении стимулирующих выплат за счет субвенции учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{спец} + ФОТ_{пост} + ФОТ_{дл} + ФОТ_{раз}$, где:

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_{спец} – специальная стимулирующая часть фонда оплаты труда согласно приложению №3.

ФОТ_{пост} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера согласно приложению №4;

ФОТ_{дл} - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок на учебный год по установленным критериям;

ФОТ_{раз} – стимулирующая часть фонда оплаты труда за высокие результаты деятельности по рекомендации комиссии по установлению стимулирующих выплат.

7.4. Составляющие части стимулирующего фонда учреждения представлены в приложении №2 к настоящему Положению.

7.5. Распределение стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

7.6. Стимулирующие выплаты распределяются Комиссией в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности Лицея и работника, и утверждаются приказом директора.

7.7. Возможно установление разовых стимулирующих выплат по представлению руководителей предметных кафедр и методических объединений учителей, руководителей структурных подразделений, администрации Лицея за результаты деятельности, качественную работу, высокий уровень организации окружных, городских и областных мероприятий.

7.8. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются на учебный год в процентах к должностному окладу в соответствии с качественными показателями:

- 100% учителям – приложение №5;
- 100% педагогическому персоналу – приложение №6;
- 100% административно-управленческому персоналу – приложение №7;
- 100% учебно-вспомогательному персоналу – приложение №8;
- 200% младшему обслуживающему персоналу и иным работникам –

приложение №9.

7.9. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода (учебного года) в соответствии с критериями, указанными в вышеперечисленных приложениях (№5 – №9) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 15 июня текущего года.

7.10. Ежегодные (длительные) выплаты производятся на основании результатов, полученных Работником. Подсчет процентов производится 1 раз в год (июнь) по итогам учебного года, размеры выплат устанавливаются приказом директора Лицея на период с сентября по август включительно. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются на месяц приказом директора.

7.11. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам.

7.12. На основании решения Комиссии Директором Лицея издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Лицея.

7.13. Часть стимулирующего фонда оплаты труда (при необходимости учреждение может создать резервную часть фонда оплаты труда с отражением в структуре стимулирующего фонда) используется для стимулирующих выплат по случаю праздничных дат (День защитников Отечества, Международный женский день, День учителя, Новый год) – в размере до 100% от оклада.

При этом, решение о назначении указанных выплат работникам принимается директором Лицея с согласованием выборного органа первичной профсоюзной организации при наличии средств резервного фонда оплаты труда. Решение оформляется приказом директора Лицея.

7.14. Специальная часть стимулирующего фонда оплаты труда учителей, включает следующие виды выплат:

7.14.1. За интенсивность обучения предмету (сложность, проверка тетрадей, индивидуальная работа с одаренными и отстающими учащимися, за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ Лицея);

7.14.2. Выплаты за качество:

- методической работы;
- воспитательной работы (классное руководство, кружок);
- работы по формированию предметно-развивающей среды кабинета (заведование кабинетами);

7.15. Размеры выплат устанавливаются в приложении №11 к настоящему Положению.

VIII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

8.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

8.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными качественными критериями и мнений руководителей предметных кафедр и методических объединений.

9.2. Количественный состав Комиссии 5 человек. В состав Комиссии входят представители администрации, методической службы, коллег, председатель первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии, кандидатуры председателя и секретаря утверждаются приказом директора Лицея.

9.3. Заседание Комиссии производится по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

9.4. Комиссия на заседании:

- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- заслушивает мнения руководителей предметных кафедр и методических объединений учителей, руководителей структурных подразделений;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и в присутствии не менее половины членов комиссии.

9.5. В течение 7 дней после ознакомления с решением Комиссии работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

9.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в протокол решения Комиссии.

9.7. Решение Комиссии оформляется протоколом.

9.8. Бухгалтер школы (работник бухгалтерского центра): предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.).

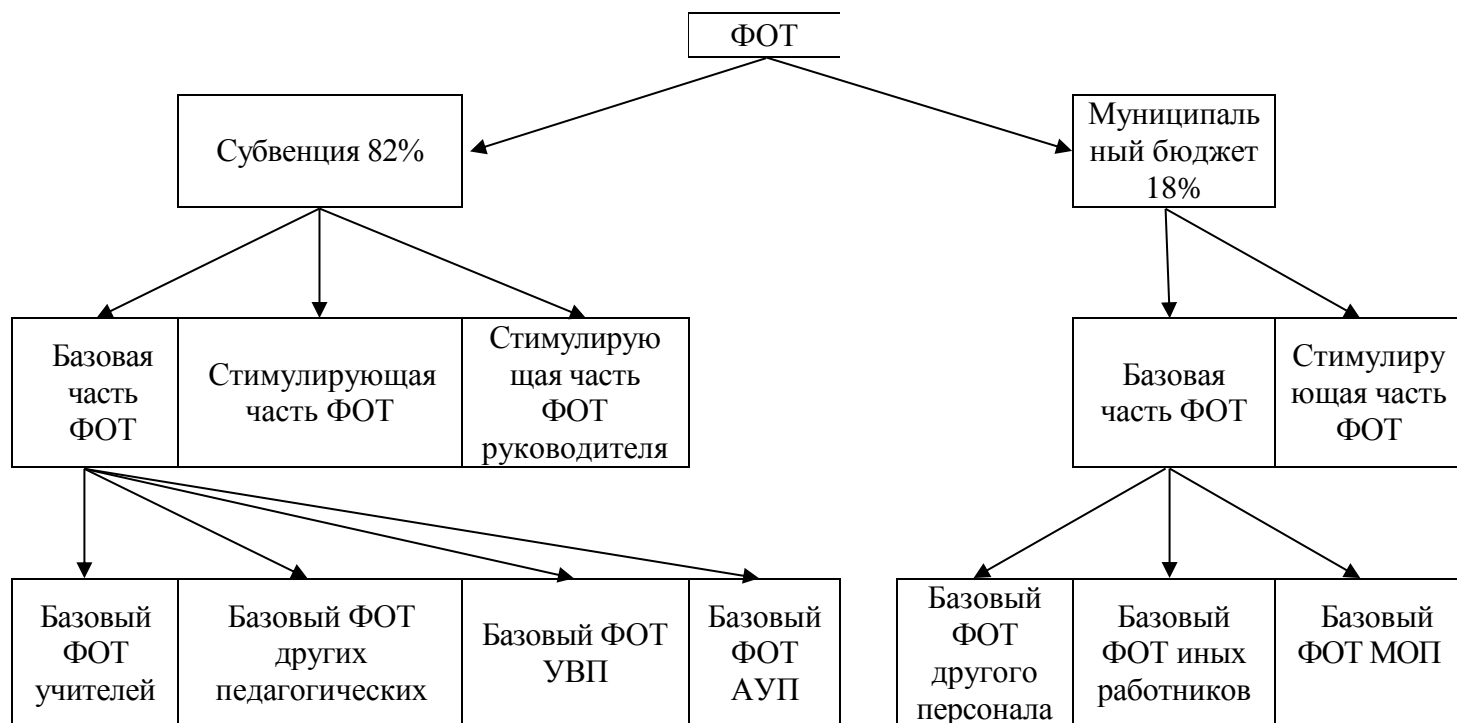
9.9. На основании протокола директор Лицея издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

X. Заключительные положения

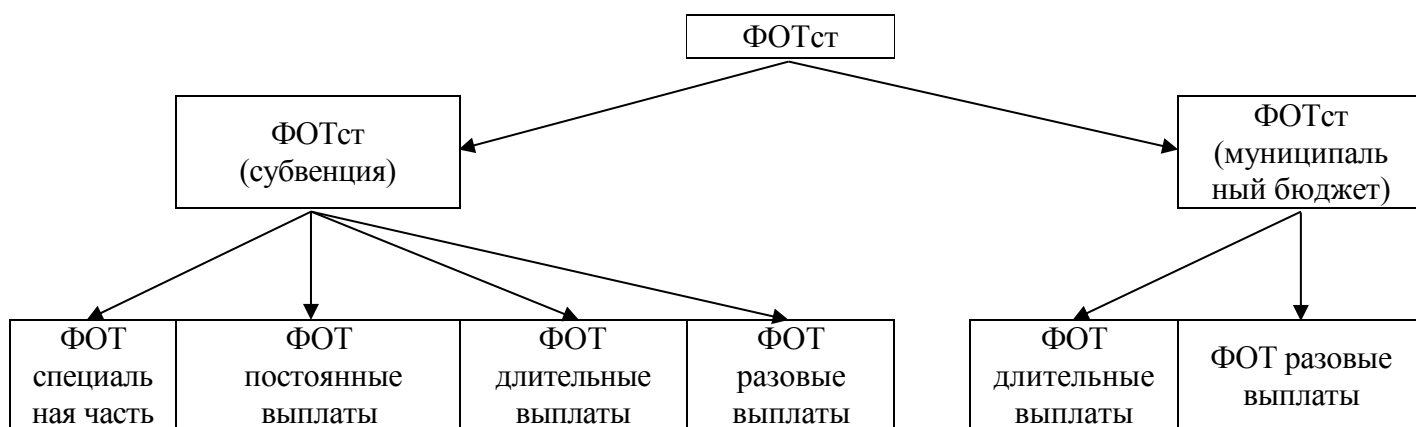
10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Структура фонда оплаты труда Лицея



Структура стимулирующей части фонда оплаты труда Лицея



Размеры стимулирующих выплат (специальная часть)

№ п.п.	Виды выплат и условия	Рекомендуемое	
		%	Размер, руб.
1.	За интенсивность процесса обучения: «сложность предмета»: русский язык, литература, математика, обществознание, физика, начальные классы.	10	
	при проверке тетрадей	5-12	
	при индивидуальной работе с одаренными и отстающими учащимися		1000-5000
	при обучении на дому, по индивидуальному учебному плану	20	
	при психолого-педагогическом сопровождении детей с особыми образовательными потребностями и ограниченными возможностями здоровья, сопровождении реализации индивидуальных учебных планов		3000-7000
	при составлении расписания учебных занятий		До 5000
	при реализации инновационных проектов и организации проектной деятельности учащихся		До 10000
	при учебной нагрузке в специализированном классе за каждый учебный час (урок)	10-80	
	при внеурочной деятельности в специализированном классе за каждый учебный час	200-300	
	при организации работы специализированных классов		4000-6000
2.	при участии в проекте «Сетевая дистанционная школа» в качестве педагога (за учебный час); организатора		206 5000
	За качество методической работы: руководителей предметных кафедр и методических объединений учителей;		500-5000
	учителей-наставников		До 1000
	при руководстве, организации и участии в работе внутришкольных комиссий, творческих групп по реализации инновационных программ и проектов, лабораторий диагностики, участию в опытно-экспериментальной педагогической деятельности		1000-15000
	при сопровождении организационных мероприятий по охране труда, профилактике травматизма, нарушений ПДД, педагогических советов, медицинских осмотров, обеспечению информационного сопровождения сайта Лицея		1000-5000

3.	За качество воспитательной работы: с классным коллективом: классным руководителям за каждого ученика в месяц		90
	классным руководителям специализированных классов за каждого ученика в месяц		130
	при тьюторском сопровождении учащихся		3000-5000
	при создании благоприятных условий адаптации 1, 5, 10 классов, окончания образовательной ступени 4, 9, 11 классов, при формировании нового классного коллектива		400-600
	при организации и проведении соревнований и конкурсов		1000-3000
	при соблюдении режима питания		До 1000
	при организации работы по воинскому учету и терроризму		До 5000
	при реализации программы военно-патриотического воспитания		До 2000
	при организации работы кружка, клуба, секции, прессклуба, движения (КВН, волонтерство)		500-5000
4.	За качество работы: по формированию предметно-развивающей среды кабинета		400 -800
	по обеспечению бесперебойной работы, опытно-экспериментального режима лабораторий		1000-4000
	по администрированию лекционной аудитории (актового зала)		До 10000
	при комплектовании библиотеки Лицея		До 8000
5.	За качество взаимодействия с социальными партнерами (общественные организации, ВУЗы, ветераны педагогического труда, профсоюзная организация и др.)		До 3000
6.	За эффективность учебно-воспитательного процесса, внедрение и сопровождение инновационного развития Лицея, комплексное психолого-педагогическое сопровождение субъектов образовательных отношений, развитие духовно-нравственного направления организации учебно-воспитательного процесса		До 20000

**Перечень стимулирующих выплат
(надбавка постоянного характера)**

№	виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада)
1	Почетные звания и другие отраслевые почетные звания	В соответствии с Соглашением	15%
2	За нагрудные знаки	В соответствии с Соглашением	15%
3	За ученую степень	Кандидат, доктор наук	15%
4	За почетные грамоты отраслевых Министерств РФ	В соответствии с Соглашением	15%
	За педагогическую деятельность в течении 3- лет после получения педагогического образования (молодые специалисты)		
	В течение трех лет с момента заключения трудового договора (с учетом установленной учебной нагрузки)		25%

*При наличии у работника нескольких оснований для начисления данной выплаты, доплата осуществляется по одному показателю более высокого статуса.

Качественные показатели деятельности учителей

№	Показатели	Критерии	%
1	Достижения учащихся высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	Результаты внешнего мониторинга (всероссийские проверочные работы, экспертиза НИМРО, «сетевая школа» и т.д.)	10
		Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контролируемых мероприятий и промежуточной аттестации) в соответствии с прилагаемым планом, определенным учителем в начале учебного года (выше плана, соответствие плану)	10
		Результаты участия учащихся в НПК, ВОШ по уровням:	
		международный	5
		всероссийский	3
	региональный	2	
2	Обеспечение качества учебного процесса (деятельности)	Наличие и реализация авторской, модифицированной программы, скорректированную под индивидуальные запросы учащихся	6
		Наличие у учителя действующего сайта	4
		Профессиональные достижения учителя Результаты участия в профессиональных конкурсах в соответствии с прилагаемым перечнем по уровням или участие в публичных мероприятиях не менее 4 раз в год на разных уровнях с представлением опыта работы, включая издательскую деятельность в профессиональной периодике: <ul style="list-style-type: none"> • международный • всероссийский • региональный • муниципальный • окружной 	7
		Участие в проектных рабочих группах, экспертизах, стажировочных площадках.	8
3	Достижения учащихся во внеурочной и внеклассной деятельности динамика уровня воспитанности и социализации учащихся	Результаты участия класса в конкурсах, соревнованиях, проектах класса (массовость, высокие заслуги) в соответствии с прилагаемым перечнем мероприятий	8
		Соблюдение учащимися устава лицея: <ul style="list-style-type: none"> • наличие школьной формы • отсутствие правонарушений • отсутствие пропусков уроков без уважительной причины (не более 10% от общего количества уроков); • отсутствие опоздания на уроки (не более 5% от 	8

		общего количества уроков);	
4	Соответствие образовательной деятельности педагога индивидуальным потребностям учащихся и запросам их родителей	Отсутствие обоснованных жалоб Доля выбывших (не более 8% в год) Отсутствие неразрешенных конфликтов в коллективе учащихся класса и их родителей.	10
		Организация горячего питания (от 60% и более)	3
		Разработка и реализация социально значимого проекта с участием учащихся и их родителей. Посещение учащимися класса учреждений культуры и спорта (по заявкам) не менее 6 раз в год	6
5	Трудовая эффективность деятельности педагогов	Отсутствие травматизма на уроках и на переменах во время дежурства учителя.	5
		Предоставление в установленные сроки запрашиваемой информации об организации и результативности образовательного процесса; Выполнение поручений директора лица.	5

Качественные показатели деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель	Значение	% к окладу
Социальный педагог			
1	Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних.		25
2	Занятость учащихся, состоящих на профилактическом учёте, в кружках, секциях, клубах по интересам, участие в жизни класса и школы.		25
3	Обеспечение условий для удовлетворения потребностей учащихся в бесплатном питании (для льготной категории граждан).		10
4	Наличие и эффективное использование в работе профессиональных и деловых контактов в системе межведомственного взаимодействия		20
5	Трудовая эффективность деятельности педагогов	Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся	20
		Своевременное и качественное предоставление отчётности	
Педагог-психолог			
1	Положительная динамика по итогам мониторинга психологического состояния учащихся.		30
2	Организация качественной профилактики различных негативных психолого-эмоциональных состояний учащихся	Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся	20
3	Подготовка и проведение мастер-классов, открытых мероприятий, активное участие в семинарах разного уровня -районном -городском -региональном		20

4	Эффективное сопровождение инновационных проектов и программ (по итогам внешнего мониторинга)		10
5	Своевременное и качественное предоставление отчётности		20
Педагог дополнительного образования			
1	Сохранность контингента обучающихся в детском объединении в течение учебного года (не менее 90%)	не менее 90%	30
2	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, социально-значимых проектах разного уровня -окружного уровня -городского уровня -регионального уровня -всероссийского уровня -международного уровня	-наличие победителей и призёров -наличие победителей и призёров -наличие участников, победителей и призёров -наличие участников, победителей и призёров -наличие участников, победителей и призёров	30
3	Организация каникулярной занятости и отдыха учащихся		10
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся		10
5	Своевременное и качественное предоставление отчётности		20
воспитатель ГПД			
1	Сохранность контингента обучающихся в ГПД в течение учебного года	не менее 90%	30
2	Удовлетворённость со стороны родителей организацией работы в ГПД	Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся	30
3	Отсутствие случаев детского травматизма		20
4	Наличие собственных методических и дидактических разработок, используемых в образовательном процессе.		20
музыкальный руководитель			
1	Сохранность контингента обучающихся в детском объединении в течение учебного года (не менее 90%)	не менее 90%	30
2	Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях разного уровня -окружного уровня -городского уровня -регионального уровня -всероссийского уровня	-наличие победителей и призёров -наличие победителей и призёров -наличие участников, победителей и призёров -наличие участников, победителей и призёров -наличие участников,	30

	-международного уровня	победителей и призёров	
3	Качественное сопровождение всех лицейских мероприятий		40
	Педагог-организатор профориентационной работы с учащимися		
1	Соответствие потребностей и возможностей учащихся выбранному профилю обучения	Трудоустройство детей-100% Отсутствие жалоб родителей	40
2	Эффективное и качественное проведение профориентационных мероприятий	Число участников не менее 80%	30
3	Эффективная координация в работе с ВУЗами, колледжами, бизнес-структурами		30
	Педагог-организатор		
1	Доля учащихся, охваченных - организованным досугом, - коллективными творческими делами	не менее 80%	30
2	Качественная организация внеклассных воспитательных мероприятий - школьного уровня -окружного уровня -городского уровня -регионального уровня -всероссийского уровня -международного уровня	- число детей, принявших участие в мероприятии – более 50%, положительная оценка мероприятия учащимися, отсутствие случаев детского травматизма на мероприятиях -наличие победителей и призёров -наличие победителей и призёров -наличие участников, победителей и призёров - наличие участников, победителей и призёров - наличие участников, победителей и призёров	30
3	Разработка и внедрение авторских программ и проектов		10
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и учащихся		10
5	Своевременное и качественное предоставление отчётности. Выполнение поручений заместителя директора		20
	Библиотекарь		
1	Читательская активность учащихся	процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку	10
2	Обзорные беседы по прочитанным книгам	ведутся систематические беседы	10
3	Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга	вовлечение учащихся	10
4	Оформление библиотеки	-сменяемость оформленных	20

		выставок 1 раз в месяц -уровень эстетического оформления	
5	Комплектование учебников и учебных пособий	- отсутствие недостатков и излишек при инвентаризации имущества - рейды по проверке учебников	20
6	Участие в профессиональных конкурсах, грантах	участие в конкурсах профессионального мастерства представление докладов и мастер-классов на конференциях и семинарах	20
7	Наличие плана развития библиотеки, издательская деятельность	наличие программы развития библиотеки (обосновать) результат выполнения плана развития библиотеки	10

Качественные показатели деятельности административно- управленческого персонала

№ п/п	Показатель	Значение	% к окладу
Заместитель директора по УВР			
1	Эффективное исполнение поручений директора, квартального плана	% выполнения	20
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	Нет	10
3	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	30
4	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	30
5	Доля учителей с высшей категорией	Не менее 60%	10
Заместитель директора по ВР			
1	Эффективное исполнение поручений директора, квартального плана	% выполнения	20
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	Нет	10
3	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	30
4	Достижения учащихся во внеурочной и внеклассной деятельности динамика уровня воспитанности и социализации учащихся	По результатам внешнего мониторинга, показателям учета детей с особыми образовательными потребностями (в том числе охват горячим питанием)	30
5	Сохранность контингента обучающихся	Сохранение численного состава обучающихся на уровне 1100 человек	10
Заместитель директора по НМР			
1	Эффективное исполнение поручений директора, квартального плана	% выполнения	20

2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	Нет	10
3	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	30
4	Обеспечение качества образовательного процесса (деятельности)	Качество образовательных программ, подтвержденное внешними экспертными мероприятиями	30
5	Открытость, доступность информации о деятельности лица	Соответствие сайта лица нормативным требованиям	10
Заместитель директора по административно-хозяйственной части			
1	Эффективное исполнение поручений директора, квартального плана	% выполнения	20
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса в пределах компетенции	Нет	10
3	Оптимизация процесса управления и повышения его эффективности	Отсутствие необходимости у директора прямого управления процессами	30
4	Отсутствие или оперативное выполнение без административных взысканий предписаний надзорных органов и прокуратуры		20
5	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, отсутствие внеплановых остановок учебного процесса по причине аварийных ситуаций		20
Руководитель структурного подразделения (Центра работы с родителями и учащимися)			
1	Эффективность исполнения поручений руководителя и плана мероприятий квартала и года	Не менее 80%	20%
2	Обеспечение качественного состава контингента и оптимальной структуры классов и численности учащихся в них.		30%
3	Эффективная координация между участниками образовательной деятельности. Удовлетворённость родителей предоставленной		30%

	образовательной услугой в лицее (Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и учащихся).		
4	Эффективная деятельность по развитию родительского самоуправления.		10%
5	Своевременное и качественное предоставление отчётов в соответствии с муниципальным заданием		10%
Руководитель структурного подразделения (служба оценки качества образования в лицее)			
1	Эффективность исполнения поручений руководителя и плана мероприятий квартала и года	Не менее 80%	20%
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	нет	30%
3	Достижения учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения учащихся.	По результатам внешнего мониторинга, итоговой аттестации	30%
4	Эффективная деятельность по организации учебного процесса	Выполнение плана мероприятий на 100%	10%
5	Своевременное и качественное предоставление отчётов и информации	Отсутствие замечаний	10%
Главный бухгалтер			
1	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	Отсутствие замечаний	10
2	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	нет	10
3	Эффективная финансово-хозяйственная деятельность	Рост заработной платы работников	50
4	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	Отсутствие замечаний	30

Качественные показатели деятельности учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Показатель	Значение	% к окладу
Лаборант			
1	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов лабораторного оборудования	Отсутствие замечаний	50
2	Качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний	50
3	Содержание помещения лаборатории в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний	50
4	Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу лаборанта	Нет	50
Заведующий музеем			
1	Обеспечение эффективной работы музея	Наличие тематических экспозиций, своевременная их сменяемость	50
2	Качественное сопровождение общешкольных мероприятий	Наличие положительных отзывов	50
3	Содержание помещения музея в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний	50
4	Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу заведующего	Нет	50
Системный администратор			
1	обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов системного (компьютерного и др.) оборудования	Отсутствие замечаний	50
2	качественное обслуживание учебного процесса	Отсутствие замечаний	50
3	Содержание техники в надлежащем рабочем состоянии	Отсутствие замечаний	50
4	Отсутствие жалоб со стороны законных представителей учащихся, педагогических работников на работу системного администратора.	Нет	50

Специалист по кадрам			
1	качественное ведение делопроизводства по учащимся	Отсутствие замечаний	50
2	Эффективная организация работы с электронным документооборотом, входящей и исходящей корреспонденции	Отсутствие замечаний	50
3	Отсутствие законных жалоб на работу секретаря	Нет	50
4	Качественное ведение кадрового делопроизводства	Отсутствие замечаний	50

Качественные показатели деятельности младшего - обслуживающего персонала и иных работников

№ п/п	Показатель	Значение	% к окладу
Уборщик служебных помещений			
1	Озеленение помещений учреждений	Отсутствие замечаний	40
2	Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения	Отсутствие замечаний	40
3	Качественное и своевременное выполнение разовых поручений	Отсутствие замечаний	40
4	Качественная уборка территории санитарной зоны школы, своевременный вынос мусора из помещений школы	Отсутствие замечаний	40
5	Отсутствие обоснованных жалоб	Нет	40
Дворник			
1	Озеленение прилегающих территорий	Отсутствие замечаний	50
2	Участие в субботниках	Отсутствие замечаний	50
3	Содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний	50
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Нет	50
Слесарь-сантехник			
1	Обеспечение бесперебойной работы сантехнического оборудования	Отсутствие замечаний	80
2	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	60
3	Отсутствие обоснованных жалоб	Нет	60
Техник электрохозяйства / электрик			
1	Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования и т.д.	Отсутствие замечаний	80
2	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	60
3	Отсутствие обоснованных жалоб	Нет	60
Инженер / рабочий по обслуживанию здания			
1	Обеспечение эффективной эксплуатации здания, сооружений и оборудования	Отсутствие замечаний	80
2	Выполнение графика работ	Отсутствие замечаний	60
3	Отсутствие обоснованных жалоб	Нет	60
Другие работники			
1	Участие в озеленении	Отсутствие замечаний	50

	прилегающих территорий		
2	Участие в субботниках	Отсутствие замечаний	50
3	Содержание территории в надлежащем санитарном состоянии	Отсутствие замечаний	50
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Нет	50
Заведующий столовой/повар/помощник повара/мойщица посуды/уборщик			
1	Своевременное обеспечение, в соответствии с режимом лица доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям Сан ПиН	Отсутствие замечаний	80
2	Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами Сан ПиН. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, высокий уровень охвата горячим питанием, обогащения пищи витаминами.	Отсутствие замечаний	60
3	Отсутствие обоснованных жалоб	Нет	60
Заведующий хозяйством			
1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда).	Отсутствие замечаний	80
2	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов.	Наличие экономии	60
3	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям Сан ПиНа в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	Отсутствие замечаний	60
Бухгалтер/бухгалтер-калькулятор/кассир			
1	Своевременная подготовка отчетности, информации	Отсутствие замечаний	50
2	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок	Отсутствие замечаний	50
3	Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний	50
4	Отсутствие обоснованных жалоб	Нет	50

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА
«ЛИЦЕЙ №22 «НАДЕЖДА СИБИРИ»**

П Р И К А З

№

Об утверждении положения
о системе оплаты труда

В соответствии со ст. 34, 63, 79 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и решения собрания трудового коллектива МБОУ «Лицей №22 «Надежда Сибири» (протокол от 27.08.2015г., №1)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей №22 «Надежда Сибири» (Приложение).
2. Заместителям директора О.А.Прасоловой, В.Н.Гук, Т.И.Кудари, Л.И.Осадчему, главному бухгалтеру С.В.Демиденко организовать внедрение данного Положения.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

Л.В. Потеряева