

**СОГЛАСОВАНО**

ПК МОБУ Лицей № 8 г. Тынды  
(протокол от 15.08.2017 г. № 3)

**СОГЛАСОВАНО**

Управляющим советом  
МОБУ Лицей № 8 г. Тынды  
(протокол от 31.08.2017 г. № 1)



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
МОБУ Лицей № 8 г. Тынды  
\_\_\_\_\_ Н.В. Гибалкина  
15.08.2017г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о размерах, порядке и условиях осуществления доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящие компенсационный и стимулирующий характер и иных выплат работникам**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 8 Г. ТЫНДЫ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Амурской области от 11.10.2013 г. № 255-ОЗ «О дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области», Постановлением Администрации города Тынды № 1519 от 22 мая 2014г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Тынды» (с изм. и доп. внесёнными Постановлением администрации города Тынды от 18.09.2014 № 3383, от 14.12.2016 № 4700, от 08.02.2016 № 251, от 23.01.2017 № 115), Положением об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 8 Г. ТЫНДЫ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ (новая редакция) от 20.02.2017

Коллективным договором МОБУ Лицей № 8 г. Тынды и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области и местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда и устанавливает условия, порядок оплаты труда работников МОБУ Лицей № 8 г. Тынды.

**2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
ХАРАКТЕРА И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА**

2.1. Фонд оплаты труда основного персонала состоит из общей части фонда оплаты труда основного персонала и специальной части фонда оплаты труда основного персонала.

Общая часть фонда оплаты труда основного персонала включает аудиторную занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (количество часов в соответствии с учебным планом Учреждения в месяц).

Специальная часть фонда оплаты труда основного персонала, включает в себя:

- 1) выплаты компенсационного характера;
- 2) повышающие коэффициенты;
- 3) неаудиторную занятость педагогических работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами города Тынды.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

2.3. Размеры выплат за неаудиторную занятость могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере в соответствии с настоящим положением.

1) выплаты компенсационного характера:

№ п/п	Показатели	Размер выплат, %
1.	педагогическим работникам за специфику работы в Учреждении повышение ставок заработной платы (должностных окладов) <i>обеспечивающим реализацию программ углублённого содержания образования</i> в соответствии с учебным планом Учреждения	15
2.	за выполнение дополнительных работ, связанных с общеобразовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и производятся от базовой ставки (оклада) (далее - базового оклада), установленной при нагрузке 18 часов в неделю и наполняемости 25 человек в классе:	
	- за выполнение функций классного руководителя (из расчёта за 25 учащихся – 1000 руб.)	до 40
	- за заведование кабинетами, мастерскими, опытными хозяйствами и т.д.	до 30
	- за руководство городскими предметными методическими кафедрами, методическими и цикловыми комиссиями	до 20
	- проведение работ по дополнительным образовательным программам	до 20
	- организация индивидуального обучения с больными детьми на дому и находящимися на стационарном лечении	до 30

2) повышающие коэффициенты за:

№ п/п	Показатели	Коэффициент
1.	<i>сложность предмета:</i>	
	1 группа сложности русский язык, литература, математика, иностранный язык, физика, химия, 1 класс начального образования, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 1 группе сложности	1,15
	2 группа сложности история, обществознание, география, биология, информатика, 2 - 4 классы начального образования, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным ко 2 группе сложности	1,1
	3 группа сложности право, экономика, технология, мировая художественная культура, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного	1,05

	образования по предметам, отнесенным к 3 группе сложности	
	4 группа сложности астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, элективные курсы предпрофильной подготовки и профильного образования по предметам, отнесенным к 4 группе сложности	1,0
2.	<i>деление класса на группы</i> (при делении класса на группы по предметам физическая культура, иностранный язык, технология и информатика коэффициенты сложности увеличиваются):	
	- для групп с количеством учащихся до 7 человек;	3,0
	- для групп с количеством учащихся от 7 до 12 человек;	2,0
	- для групп с количеством учащихся от 13 до 17 человек;	1,5
	- для групп с количеством учащихся свыше 17 человек.	1,0
3.	<i>квалификационную категорию педагога:</i>	
	- для педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	1,05
	- для педагогических работников, имеющих первую категорию	1,1
	- для педагогических работников, имеющих высшую категорию	1,2

3) за неаудиторную занятость педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в соответствии с должностными обязанностями производится доплата в процентах от оклада (ставки) за следующие виды работ:

№ п/п	Показатели	Размер выплат, % от ставки
1.	Консультации и дополнительные занятия с учащимися	до 20
2.	Проверка тетрадей (с учётом результатов административных проверок) <i>от оплаты, получаемой за аудиторную нагрузку:</i>	
	- в начальных классах	до 10
	- по русскому языку и литературе, математике	до 10
	- по физике, химии, географии, биологии и иностранному языку,	до 5
	- по истории, обществознанию информатике и ИКТ	до 3
3.	Заведование кабинетом (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нём)	до 20
4.	Подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам	до 15
5.	Руководство методическими предметными кафедрами, творческими площадками, группами	до 15

2.2. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 100 рублей, включается в оклад (должностной оклад) по основной должности педагогических работников.

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет от 20 % до 30 %.

3.2. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативное и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся и повышении уровня их предметной обученности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения за исключением руководителя устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников, определённых настоящим Положением.

3.2. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учёта повышающих коэффициентов.

3.3. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет (применяется в том числе и для руководителей);
- надбавка за наличие ученой степени, почётных званий (применяется в том числе и для руководителей);
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.4. Ежемесячные надбавки:

№ п/п	Случай выплаты стимулирующего характера	Размер доплат, %
1.	За выслугу лет руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру и педагогическим работникам:	
	- до 5 лет	5
	- от 5 до 10 лет	9
	- свыше 10 лет	14
2.	За значок «Отличник народного просвещения» или нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» педагогическим имеющим:	
	- первую квалификационную категорию	15
	- высшую квалификационную категорию	20
3.	За значок «Отличник народного просвещения» или нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» руководящим работникам	20
4.	За почётное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель» педагогическим и руководящим работникам:	
	- прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности	15
	- имеющим первую квалификационную категорию	20
	- имеющим высшую квалификационную категорию	25
5.	Молодым специалистам, имеющим педагогический стаж в работе до 3-х лет	20

3.5. Надбавка за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

Выплачивается из доли стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, направляемой на эти цели.

3.5.1. Показатели и критерии эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

3.5.2. Распределение доли стимулирующей части фонда оплаты труда направляемой на выплату надбавки за качество проводится 2 раза в год. Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в течение учебного года в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

3.5.3. Выплата надбавки за качество осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с Управляющим Советом Учреждения и с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

3.5.4. Для подготовки приказа руководителя Учреждения создается экспертная группа, состоящая из представителей администрации, органов самоуправления Учреждения, методической службы, педагогических работников, профсоюзного комитета.

Состав группы не может быть менее чем 3 человека.

Не менее чем за две недели до заседания Управляющего Совета работники передают портфолио или оценочный лист о результатах педагогической деятельности в экспертную группу. Работа экспертной группы регламентируется Положением об экспертной группе.

3.5.5. Надбавка за качество устанавливается в процентном отношении и применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

3.5.6. Выплата надбавки за качество начинается с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

При увольнении работника назначенная ему премия выплачивается единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении.

3.5.7. Основанием для выплаты надбавки за качество являются показатели качества обучения и воспитания обучающихся, выраженные в их образовательных достижениях.

3.5.8. Для оценки качества выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, используются следующие критерии и показатели эффективности деятельности и результативности труда:

**- учителям (на основании мониторинга личных достижений):**

№ п/п	Критерии и показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы	Баллы
<b>1.</b>	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	
1.1	Позитивная динамика и стабильность индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации), подтверждённая ВШК (по представлению завучей): - предметы I группы - предметы II группы - предметы III группы - предметы IV группы	0-5 0-4 0-3 0-2
1.2	Отсутствие неуспевающих и неаттестованных по неуважительной причине	1
1.3	Результаты ЕГЭ выпускников 11 класса: - средний балл 51-60 - средний балл 61-70	1 2



	<p>работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- лицейский уровень (за всех победителей и призеров) 1</li> <li>- муниципальный уровень (за каждого): - победитель 3</li> <li style="padding-left: 20px;">- призёр 2</li> <li>- региональный уровень (за каждого): - победитель 4</li> <li style="padding-left: 20px;">- призёр 3</li> <li>- федеральный уровень (за каждого): - победитель 5</li> <li style="padding-left: 20px;">- призёр 4</li> <li>- международный уровень (за каждого): - победитель 7</li> <li style="padding-left: 20px;">- призёр 6</li> </ul>	
1.10	<p>Тьюторское сопровождение проектной деятельности обучающихся 9-11-х классов с представлением дневника работы с обучающимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-3 проекта 1</li> <li>- 4-4 проектов 2</li> <li>- 7-9 проектов 3</li> <li>- 10 и более 4</li> </ul>	
1.11	<p>Подготовка победителей и призеров дистанционных олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей и других творческих мероприятий (за факт участия):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-14 1</li> <li>- 15 и более 2</li> </ul>	
<b>2.</b>	<b>ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ</b>	
2.1	Ведение электронного журнала и дневника ежедневно в соответствии с требованиями и расписанием занятий (по представлению завучей)	0-2
2.2	Активное ведение собственного сайта или страниц на других сайтах (обеспечение дополнительной информацией обучающихся, дистанционного обучения, консультаций; распространение собственного педагогического опыта через публикации) за отчётный период с предоставлением подтверждения – электронной ссылки, скан-копий страниц, свидетельств, сертификатов, дипломов и др.	0-3
<b>3.</b>	<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ (ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ)</b>	
3.1	<p>Участие в составах предметных жюри, экспертных комиссий по разным направлениям, подтверждённое соответствующим документом – приказом или др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- городской уровень 1</li> <li>- региональный уровень 2</li> <li>- всероссийский уровень 3</li> </ul>	
3.2	<p>Результативное зафиксированное участие в очных конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень образовательной организации 1</li> <li>- городской уровень 3</li> <li>- региональный уровень 6</li> <li>- всероссийский уровень 8</li> </ul>	
3.3	<p>Результативное зафиксированное участие (победитель, призер) в заочных и дистанционных методических конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-2 участия 1</li> <li>- 3-4 участия 2</li> <li>- 5 и более участия 3</li> </ul>	
3.4	Результативное зафиксированное очное участие (в качестве выступающего) в методических семинарах, форумах, педагогических	

	чтениях, виртуальных педагогических советах: - лицейский уровень - городской уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	1 2 3 4
3.5	Повышение профессиональной квалификации и переподготовка на КПК: - 32-72 часа - 102-144 часа - 256 часов и более - участие в вебинарах (в качестве слушателя): - 1-4 - 5 и более	1 2 3 1 2
3.6	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование в своей деятельности передового педагогического опыта; работа и отчет по теме самообразования (по предоставлению завучей и руководителей МК)	0-5
3.7	Подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, других печатных публикаций	0-4
3.8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	0-2
3.9	Участие в разработке и реализации программ и проектов в соответствии с требованиями ФГОС (по представлению завучей)	0-5
3.10	Открытые уроки и внеклассные мероприятия, мастер-классы и др. на разных уровнях: - лицейский уровень - городской уровень - региональный уровень	1 2 3
3.11	Наставничество молодых специалистов	0-3
4.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ</b>	
4.1	Положительная динамика качества знаний в классе (по представлению завуча)	0-2
4.2	Результативное участие класса (под руководством классного руководителя) в общешкольных мероприятиях: - лицейский уровень - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский уровень	1 2 3 4
4.3	Высокий уровень организации питания обучающихся, взаимодействие с бухгалтерией, контроль за своевременностью и фактом оплаты родителями за питание обучающихся (по представлению завуча по ВР)	0-2
4.4	Организация и проведение мероприятий, способствующих восстановлению и укреплению физического и психического здоровья (дни здоровья, турпоходы, экскурсии, вечера, встречи и др.), мероприятия по воспитанию здорового образа жизни (во внеурочное время) за каждое мероприятие	1
4.5	Привлечение родителей класса к участию в работе общественных органов управления, в школьных мероприятиях. Организация работы с родителями по подготовке учреждения к новому учебному году (ремонт кабинета, благоустройство территории, привлечение спонсоров, внебюджетных средств)	0-3

4.6	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, с детьми-инвалидами	0-2
4.7	Работа класса по благоустройству и озеленению школьного двора	0-2
4.8	Наличие активного сайта класса	0-2
<b>5.</b>	<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА</b>	
5.1	Перевыполнение отраслевых норм нагрузки: - 27-29 - 30-32 - 33 и более	1 2 3
5.2	Наполняемость класса выше нормы - 26-29 - 30 и более	1 2
5.3	Стимулирующие выплаты молодым специалистам (по предоставлению завуча)	0-5
<b>6.</b>	<b>АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В РАБОТЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	
6.1	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации	0-2
6.2	Работа в профильной смене, в летнем оздоровительном лагере - начальник лагеря - воспитатель	2 1
6.3	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей (по представлению завучей): - исполнительская дисциплина (своевременное исполнение приказов администрации, своевременность и качество сдачи отчётной документации и информации и др.); - отсутствие нареканий по ведению ЭЖ и ЭД, занятий внеурочной деятельности и другой обязательной школьной документации; - соблюдение педагогической этики; - отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов	0-3
6.4	За работу в профсоюзном комитете. Работа по организации культурно-массовой, спортивной и другой работы в коллективе лицея (за каждый случай)	1
6.5	Работа в микрорайоне (обследование микрорайона) – операция «Всеобуч», по представлению завуча	0-2
6.6	Длительное выполнение отдельных поручений (работа лицейского защитника по правам участников образовательного процесса, работа в управляющем совете, в экспертной группе по распределению стимулирующего ФОТ, секретарь педсовета и т.д.) по представлению администрации	0-5

**- педагогу-психологу:**

№ п/п	Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы	Количество баллов
1.	Участие в разработке и реализации программ и проектов: в соответствии с требованиями ФГОС	до 5
2.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией	до 2
3.	Работа с детьми из социально незащищенных семей	до 5
4.	Результативная реализация программ, проектов по работе с детьми	до 5
5.	Активное участие педагога в исследовательской, методической работе	

	(выступление на семинаре, заседаниях МО, педсовете, МС, публикации и выступления в СМИ): за 1 выступление (урок) - лицейский уровень - городской уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	до 1 до 2 до 3 до 4
6.	Участие в инновационной деятельности	до 5
7.	Работа в микрорайоне (обследование микрорайона)	до 2

**- социальному педагогу:**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы</b>	<b>Количество баллов</b>
1.	Участие в разработке и реализации программ и проектов в соответствии с требованиями ФГОС	до 5
2.	Мероприятия, направленные на развитие социальных инициатив	до 5
3.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждения	до 2
4.	Организация платных образовательных услуг	до 3
5.	Результативная реализация программ, проектов по работе с детьми	до 5
6.	Активное участие педагога в исследовательской, методической работе (выступление на семинарах, заседаниях МО, педсовете, МС, публикации и выступления в СМИ): за 1 выступление (занятие) - лицейский уровень - городской уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	до 1 до 2 до 3 до 4
7.	Работа с детьми из социально незащищенных семей (посещения, организация питания и проезда и др.)	до 5
8.	Участие в инновационной деятельности	до 5
9.	Организация переписи детей прикрепленного к лицу микрорайона	5
10.	Создание видеопроектов о лицее (с привлечением к участию детей)	до 5

**- педагогу-организатору:**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы</b>	<b>Количество баллов</b>
1.	Наличие в образовательной организации детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)	до 5
2.	Результативная организация работы ученического самоуправления	до 2
3.	Результативная реализация программ, проектов по работе с детьми	до 5
4.	Охват обучающихся города мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников)	до 5
5.	Участие в разработке и реализации программ и проектов в соответствии с требованиями ФГОС	до 5
6.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, образовательными учреждениями, учреждениями культуры, спорта и другими учреждениями, сетевое взаимодействие	до 5
7.	Работа в микрорайоне (обследование микрорайона)	до 2

**- преподавателю-организатору ОБЖ:**

<b>№</b>	<b>Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и</b>	<b>Количество</b>
----------	---	-------------------

п/п	высоких результатов работы	баллов
1.	Реализация программ, проектов, исследований по организации военно-патриотической работы с детьми	до 5
2.	Результативное участие обучающихся в мероприятиях: - лицейский уровень - городской уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	до 1 до 2 до 3 до 4
3.	Активное участие педагога в исследовательской, методической работе (выступление на семинарах, заседаниях МО, педсовете, МС, публикации и выступления в СМИ): за 1 выступление (занятие) - лицейский уровень - городской уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	до 1 до 2 до 3 до 4
4.	Организация сетевого взаимодействия с военными и военно-патриотическими организациями	до 5
5.	Качественное проведение обучения педагогического коллектива по эвакуации	2
6.	Организация работы по ОТ и ТБ	до 5
7.	Работа в микрорайоне (обследование микрорайона)	до 2

**- педагогу-библиотекарю:**

№ п/п	Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы	Количество баллов
1.	Своевременность качество и системность выполняемых работ. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	до 5
2.	Высокая читательская активность учащихся (увеличение активности, стабильность)	до 2
3.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (классные часы, конференции, родительские собрания)	до 2
4.	Активное и качественное участие в общелицейских, городских, областных мероприятиях	до 3
5.	Качественная информационно-библиографическая поддержка учебно-воспитательного процесса. Участие в проведении закупок учебной литературы	до 3
6.	Работа в микрорайоне (обследование микрорайона)	до 2

**- секретарю учебной части:**

№ п/п	Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы	Количество баллов
1.	Своевременность качество и системность выполняемых работ. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	до 5
2.	Качественное и своевременное ведение деловой документации, расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ (приём гостей, курьерская работа и др.)	до 5
3.	За качественное выполнение обязанностей по кадровому делопроизводству, ведение документации Учреждения	до 5
4.	Работа в микрорайоне (обследование микрорайона)	до 4

**- главному бухгалтеру**

№ п/п	Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы	Количество баллов
1.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	до 2
2.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное исполнение приказов администрации, составление отчётной документации, выполнение плана ФХД и др.) - своевременность и качество сдачи отчётной документации; - соблюдение педагогической этики	до 5
4.	За высокую интенсивность работы	5
5.	За качественную работу контрактного управляющего	5

**- заместителя директора (по УВР, ВР):**

№ п/п	Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы	Количество баллов
1.	Качество и общедоступность общего образования в Учреждении: - общие показатели успеваемости обучающихся по результатам итоговой аттестации за год выше уровня муниципального образования	3
2.	Инициирование педагогического коллектива к участию в инновационной деятельности: - организация и участие в научно-исследовательской работе разработка и реализация образовательных проектов; - подготовка и выпуск авторского методического продукта (программа, рекомендации и пр.)	0-3
3.	Организация и проведение (участие) мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации (конкурсы, семинары, родительские конференции и прочее) - уровень лица - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский	1 2 3 4
4.	Организация работы по участию Учреждения в общегородских мероприятиях, акциях	1 за каждое
5.	Обеспечение информационной открытости учреждения, работа с сайтом	0-5
6.	Исполнение обязанностей дежурного администратора по школе	1
7.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	3
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное исполнение приказов администрации, составление отчётной документации, выполнение графика-контроля и др.) - своевременность и качество сдачи отчётной документации, информации и др.) в УО; - соблюдение педагогической этики	до 5
9.	За высокую интенсивность работы	5
10.	Качественная организация взаимодействия с культурно-образовательными учреждениями города. Организация работы по сетевому взаимодействию.	до 3
11.	Работа в микрорайоне (обследование микрорайона)	до 2

3.5.9. Ориентируясь на настоящие показатели эффективности, учитель проводит самоанализ на основе достижений своих учеников или формирует персональное портфолио – свидетельство образовательных достижений учащихся, полученных в результате его профессиональной педагогической деятельности.

Оценочный лист передается учителем в экспертную группу, которая изучает полученные материалы и фиксирует свое заключение в листе экспертной оценки.

В целях объективации полученных оценок средний балл рассчитывается по каждому учителю. На основании полученных данных выстраивается рейтинг.

3.5.10. Оценка результативности труда учителя проводится не чаще, чем раз в полугодие.

3.5.11. На основе представленных педагогами материалов (портфолио), полученного рейтинга члены экспертной группы готовят доклад, который представляется руководителем Учреждения Управляющему Совету Учреждения для согласования. На основании решения Управляющего Совета издается приказ о распределении стимулирующей части ФОТ, с которым знакомятся все заинтересованные стороны.

### **3.6. Премияльные выплаты по итогам работы.**

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников. Премии могут выплачиваться руководящим работникам, педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу.

3.6.1. При премировании работников учитываются:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- награждение Почетными грамотами и премиями Президента, Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора Амурской области, Министерства образования и науки Амурской области, Администрации муниципального района или городского округа, Управления образования Администрации города Тынды;

- награждение государственными и ведомственными наградами, значками отличия;

- присвоение государственных и ведомственных званий.

3.6.2. Премирование работников за успехи в работе осуществляется по итогам оценки его работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

3.6.3. Размер, порядок и условия премирования устанавливается настоящим Положением, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с профкомом.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.6.4. Размер премий по результатам работы согласовывается с Управляющим советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, на основании представленной руководителем Учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников, являющейся основанием для их премирования.

3.6.5. Премияльные выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы не ограничен.

3.6.6. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год.

3.6.7. Показатели выплаты премий:

№ п/п	Показатели для выплаты премии за интенсивность и высокие результаты работы	Размер премии,
----------	--	----------------

		<b>руб.</b>
1.	Награждение Почётными грамотами и премиями: - Президента и Правительства РФ, Минобрнауки РФ; - Губернатора Амурской области, Минобрнауки Амурской области; - Администрации города, городской Думы, Управления образования Администрации города Тынды	3 000 2 000 1 000
2.	Награждение государственными и ведомственными наградами, значками отличия (присвоение государственных и ведомственных званий)	4 000
3.	Присвоение государственных и ведомственных званий («Заслуженный учитель» и др.)	6 000
	<b>Классным руководителям:</b>	
4.	Работающим с детьми из социально неблагополучных семей (за каждого ребёнка)	до 300
	<b>Педагогическим работникам:</b>	
5.	Участие в проведении ЕГЭ и ОГЭ	до 1 500
6.	Качественная подготовка и проведение <b>общелицейских</b> внеклассных мероприятий	1 000-4 000
7.	Участие в конкурсе «Учитель года»: - городского уровня - областного (регионального) уровня	до 2 000 до 8 000
8.	Использование здоровьесберегающих технологий: - подготовка обучающихся и участие в городском туристическом слёте, городской игре «Зарница»; подготовка работников лицея и участие в городском туристическом слёте; - организация и проведение туристических походов, экскурсий для обучающихся	до 2 500 до 1 000 до 1 000
9.	Обучение детей-инвалидов	до 3 000
10.	Работа по улучшению материально-технической базы учреждения	до 3 000
11.	За выполнение функций флориста	до 2 000
12.	Работа с Интернет-сайтом «Дневник.ру»	до 500
13.	За активное участие педагога в исследовательской и методической работе: - личные выступления на конференциях, семинарах и др. городского уровня (за каждое участие) - личные выступления на конференциях, семинарах педсоветах, заседаниях предметных кафедр (за каждое участие)	до 1 000 до 500
14.	Организация и участие в семинарах, проведение открытых уроков, занятий, мастер-классов с применением современных форм и методов обучения - лицейского уровня (за одно мероприятие) - городского уровня (за одно мероприятие) - областного (регионального) уровня (за одно мероприятие) - организация и активное участие в семинарах	до 500 до 1 000 до 1 500 до 3 000
15	За результативность подготовки учащихся к предметным олимпиадам различного уровня: - муниципального: - за I место - за II место - за III место	за каждое результативное место 2 000 1 500 1 000

	- областного: - победитель - призёр - всероссийского: - победитель - призёр	5 000 3 000 10 000 7 000
	<b>Работникам образовательной организации:</b>	
16.	Выполнение обязанностей дежурного (пропускной режим)	до 2 500
17.	Обучение педагогов интерактивным средствам обучения	до 1 000
18.	Организация и проведение мероприятий, направленных на обеспечение безопасности образовательного процесса	до 5 000
19.	Участие в выполнении особо важных и срочных работ	до 5 000
20.	Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	до 5 000
21.	Образцовое выполнение государственного или муниципального задания (по итогам проверок, мониторинга и др.)	до 4 000
22.	Выполнение отдельных поручений руководителя	до 2 000
	<b>Педагогу-библиотекарю:</b>	
23.	За участие в проведении закупок учебной литературы	до 2 000
	<b>Социальному педагогу:</b>	
24.	За работу с детьми из неблагополучных семей (за каждого ребенка)	до 300
25.	За дополнительную нагрузку, связанную с превышением нормативной численности учащихся	до 1 оклада
26.	организацию мероприятий по проведению медицинских осмотров, профилактике и мониторингу заболеваний	до 2 000
	<b>Педагогу-психологу:</b>	
27.	За работу с детьми из неблагополучных семей (за каждого ребенка)	до 300
28.	За дополнительную нагрузку, связанную с превышением нормативной численности учащихся	до 1 оклада
	<b>Преподавателю-организатору ОБЖ:</b>	
29.	Выполнение обязанностей дежурного администратора (пропускной режим)	до 2 500
30.	Заведование тиром	до 1 000
31.	За организацию и проведение на высоком уровне военно-полевых сборов	до 2 000
32.	За организацию и проведение работы по антитеррористической безопасности учащихся и работников школы	до 1 000
33.	За качественное ведение документации по ГО и ЧС	до 1 000
	<b>Педагогу-организатору:</b>	
34.	За организацию отдыха детей на каникулах	
	<b>Секретарю учебной части:</b>	
35.	За работу с архивной документацией	до 2 000
36.	За размещение сведений на сайте «Электронная запись детей в 1 класс» и вновь прибывающих обучающихся	до 2 000
37.	За осуществление мероприятий по организации заключения с работниками эффективных контрактов и дополнительных соглашений к ним	до 2 000
38.	За выполнение отдельных поручений руководителя (ведение электронной базы по заполнению аттестатов и др.)	до 2 000
	<b>Главному бухгалтеру:</b>	
39.	За своевременное и качественное размещение информации об	до 4 000

	Учреждении на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок и официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях	
40.	За своевременность и качество выполнения статистической отчётности	до 4 000

**- социальному педагогу**

№ п/п	Показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы	Размер премии, руб.
1.	Своевременность качество и системность выполняемых работ. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	до 2 000
2.	За работу с детьми из неблагополучных семей	до 3 000
3.	Организацию мероприятий по проведению медицинских осмотров, профилактике и мониторингу заболеваемости	до 1 000
4.	Организацию питания обучающихся из малообеспеченных и многодетных семей	до 1 000
5.	Качественная организация работы по подвозу обучающихся	до 1 000
6.	Фактическая работа по созданию видеосюжетов о лицее социальной направленности и др. продуктов	до 5 000

**- заместителям директора по УВР, ВР**

№ п/п	Показатели для выплаты премии за интенсивность и высокие результаты работы	Размер премии, руб.
1.	Организация и проведение (личное проведение) мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации (конкурсы, семинары, родительские конференции и прочее) - уровень лица - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский	1 000 2 000 3 000 4 000
2.	Участие в работе творческих, рабочих, инициативных групп на муниципальном уровне	1 000-3 000
3.	Организация работы по проведению военных сборов юношей	1 000
4.	Организация работы по участию образовательной организации в общегородских мероприятиях, акциях	1 000 за каждое
5.	Обеспечение информационной открытости образовательной организации, работа с сайтом	до 5 000
6.	Исполнение обязанностей дежурного администратора по школе	2 000
7.	Организация работы пришкольного лагеря и профильных смен	до 2 000
8.	Своевременность представления отчётов об итогах деятельности образовательной организации	1 000
9.	Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается исходя из следующих показателей: - выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы; - проявление высокого профессионализма и оперативности при	до 5 000  до 3 000

	исполнении заданий и поручений администрации города Тынды, Минобрнауки Амурской области; - внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств)	до 3 000
--	--	----------

4.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом образовательной организации с обязательным указанием причины и в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.11. Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда, образовавшаяся на конец года остается в Учреждении и распределяется в виде дополнительных выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов работы.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются настоящим Положением о размерах, порядке и условиях осуществления доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящие компенсационный и стимулирующий характер и иных выплат работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЛИЦЕЙ № 8 Г. ТЫНДЫ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами города Тынды.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

№ п/п	Случаи выплаты компенсационного характера	Размер выплаты, в руб. или в %
1.	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <i>Примечание:</i> по результатам специальной оценки условий труда	из расчета не более 12% оклада (должностного оклада).
2.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных): а) работникам за работу в ночное время  б) работникам за работу в выходные и	из расчета 35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов утра  - не менее одинарной дневной ставки сверх

	<p>нерабочие праздничные дни:</p> <p>в) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается</p> <p>г) за сверхурочную работу</p>	<p>оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;</p> <p>- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p> <p>определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы</p> <p>за первые два часа работы – не менее полуторного размера, за последующие часы – в двойном размере.</p>
3.	За работу в местностях с особыми климатическими условиями	<p>устанавливаются путём применения к заработной плате работников районного коэффициента – 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области (до 50 %)</p> <p><i>Примечание:</i> молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается в размере 50 % с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет</p>

5.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

## 6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ИНЫХ ВЫПЛАТ, НЕ СВЯЗАННЫХ С ИСПОЛНЕНИЕМ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

6.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Материальная помощь выплачивается в случаях:

№ п/п	Случаи выплаты материальной помощи	Размер выплаты, в руб.
1.	В связи: - с бракосочетанием, - с рождением детей, - со смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей, родных брата и сестры). <i>Примечание:</i> в случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.	до 5 000 до 5 000 до 10 000
2.	В случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) <i>Примечание:</i> при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имуществу работнику	до 10 000
3.	В связи с проведением специализированного лечения работника при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы	до 10 000
4.	Молодым специалистам при устройстве на работу в год окончания учебного заведения	до 10 000
5.	Компенсационные выплаты в связи с удорожанием цен на основные продукты питания и предметы первой необходимости, удорожанием коммунальных платежей и услуг сферы обслуживания населения на основании приказа руководителя Учреждения.	до 5 000

6.4. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения - главный распорядитель средств городского бюджета на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

6.6. За счёт экономии средств фонда оплаты труда в соответствии со [статьей 191](#) Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии (при наличии средств), не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

№ п/п	Случаи выплаты единовременной премии, не входящей в систему оплаты труда	Размер выплаты, в руб.
1.	По случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и 70-летием со дня рождения)	до 7 000
2.	За продолжительную и безупречную работу с выслугой 10, 15, 20, 25, 30 и более лет	до 5 000

3.	В случае увольнения в связи с выходом на пенсию (впервые)	до 5 000
4.	В связи с государственными и профессиональными праздниками: - к Международному женскому дню 8 марта - к Дню защитника Отечества - ко Дню учителя	до 1 000 до 1 000 до 1 000

6.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – Управление образования Администрации города Тынды.

Размер премии работникам Учреждения определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю Учреждения определяется приказом (распоряжением) Управления образования Администрации города Тынды в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

6.8. Работникам Учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные коллективным договором и локальными актами.