

«СОГЛАСОВАНО»

С профсоюзной организацией
МАОУ лицея № 17

 Адамова Е.В.

«09» января 2023г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МАОУ лицея № 17
г. Калининграда

_____ В.А. Широкова

«09» января 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения города Калининграда лицея №17
на 2022/2023 учебный год**

(с 01.01.2023г. по 31.08.2023г.)

г. Калининград

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет 20,44 % (ФОТ) и обеспечивает осуществление следующих выплат работникам МАОУ лицея №17:

а) ежемесячных выплат за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», за орден СССР или Российской Федерации, за нагрудный знак «Отличник народного просвещения»;

б) поощрительных выплат по результатам труда (премии),

в) ежемесячные доплаты за увеличение объема труда;

1.2. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 2000 рублей;

б) за ученую степень кандидата наук - 1500 рублей;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 2000 рублей;

1.3. Стимулирующие выплаты (премии) по результатам труда распределяются профсоюзным комитетом МАОУ лицея №17 по представлению руководителей методических объединений образовательного учреждения (не реже 1 раза в квартал). Доплаты за увеличение объема работы устанавливаются два раза в год и пересматриваются на 01 января и 01 сентября каждого года, для сотрудников административно-управленческого персонала на 01 января и 01 июля каждого года.

1.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

1.5. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

2. УСЛОВИЯ ДОПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА

При необходимости для улучшения работы лицея возможно внесение изменений в соответствующие пункты, как в части установления доплат, так и условий их уменьшения (Приложение №1).

3. УСЛОВИЯ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА (премии)

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

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Премияльные выплаты по результатам труда утверждаются директором учреждения, после согласования с профсоюзным комитетом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления не реже 1-го раза в квартал.

4.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования (Приложение 2).

4.3. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объёма нагрузки.

4.4. Премияльные выплаты для педагогических работников определяются по бальной системе и суммой на основании показателей эффективности, для других работников премии выплачиваются в процентном соотношении и(или) суммой (согласно приложения №2)

4.5. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по МАОУ лицей №17.

4.6. Работники школы могут быть не представлены к премированию.

4.7. При расчете среднего заработка для ежегодного основного отпуска, учебного отпуска, компенсации отпуска при увольнении, разовые премияльные выплаты не включаются.

5. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ И СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1 Положение принимается на общем собрании коллектива МАОУ лицея №17 большинством голосов, согласовывается с профсоюзной организацией и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива МАОУ лицея №17. Срок действия данного Положения с 01.01.2023г. по 31.08.2023г. (на 2022/2023 учебный год).

6. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1 Основанием для выплаты постоянных доплат или премирования является приказ директора школы.

6.2 Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал представляются к премированию на основании аналитических справок, результатов мониторинга учебно-воспитательного процесса, тестирования учащихся и их родителей.

Работники бухгалтерии представляются к премированию главным бухгалтером школы.

6.3 Хозяйственно-технические работники представляются к премированию заведующим хозяйством.

6.4 Представления рассматриваются на заседании Комиссии по распределению стимулирующего фонда при профсоюзной организации, действующих на основании Устава школы и Положений, до 05 числа каждого месяца.

6.5 Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

6.6 На основании решения Комиссии о распределении стимулирующего фонда оплаты труда согласно настоящего Положения, директор своим приказом устанавливает выплату надбавок, доплат на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на учебный год), премий (не реже 1 раза в квартал).

7. ПОРЯДОК СНИЖЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1 Размер стимулирующих выплат приказом директора может быть снижен частично или полностью при невыполнении одного или более из указанных критериев.

7.2 Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

7.3 Надбавки и доплаты могут быть сняты сроком на месяц, четверть, учебный год.

8. ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ

8.1 Приказом директора школы могут быть установлены надбавки к заработной плате - за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

8.2 Материальная помощь работникам школы выплачивается на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети) по заявлению работника и на основании приказа директора лица при наличии денежных средств.

8.3 Премияльные выплаты к праздничным датам для всех сотрудников на основании приказа директора лица при наличии денежных средств.

8.4 В связи с уходом на пенсию по возрасту.

8.5 Доплата до полной нагрузки учителям 1-х классов в период с 1-й по 2-ю четверть (с 01 сентября по 31 декабря) рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{пн}} = \text{Стп} \times K_{\text{ч}} \times K_{\text{д}} \times K \times A, \text{ где:}$$

$D_{\text{пн}}$ - доплата до полной нагрузки;

Стп - стоимость ученико-часа;

$K_{\text{ч}}$ - к-во часов до полной нагрузки;

$K_{\text{д}}$ - к-во детей в классе

K - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета (п. 4.10. Положения о НСОТ работников МАОУ лица №17)

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (п. 4.11. Положения о НСОТ работников МАОУ лица №17)

**Показатели
доплат из стимулирующего фонда МАОУ лица №17**

| № п/п | Показатели | % от оклада/ руб. | % от мин.размер а оплаты труда |
|-------------------------------------|---|---|---|
| 1. Педагогические работники: | | | |
| 1.1 | Доплата за внеклассную работу в секциях дополнительного образования, включая внеурочные занятия «Разговоры о важном» | согласно расчету | |
| 1.2 | Доплата за проведение индивидуального обучения на дому, 1 час | 30 руб. | |
| 1.3 | Молодой специалист до 3-х лет | 30% | |
| 1.4 | За индивидуальную работу с учащимися с ОВЗ по адаптированным программам: - начальные классы 1 ученик; - предметы – русский язык и литература, математика, - 1 ученик За сопровождение ученика с нарушением опорно-двигательного аппарата | 500,00 500,00 500,00 | |
| 1.5 | Руководителям: - школьного пресс-центра - методических объединений - опорной площадки по финансовой грамотности | 2500,00 5000,00 2000,00 | |
| 1.6 | За организацию внеклассной работы в начальных классах За организацию внеклассной работы в 5-7-х классах За организацию внеклассной работы по профориентации для учащихся За работу с научным обществом учащихся начальной школы | 3000,00 8000,00 8000,00 2000,00 | |
| 1.7 | За лаборантскую работу: - по предмету ИВТ; - по предмету химия; - по предмету физика; - по предмету биология. За заведование многофункциональным кабинетом | 2000,00 2000,00 2000,00 2000,00 2000,00 | |
| 1.8 | За сопровождение мониторингов; За ведение базы данных (оператор ОГЭ, ЕГЭ); За ведение электронного дневника | 10000,00 500,00 5000,00 | |
| 1.9 | За организацию работы по благоустройству и оформлению прилегающей территории учебного заведения. | 3000,00 | |
| 1.10 | За курирование юридического класса | 1000,00 | |
| 1.11 | За работу валеолога; За работу логопеда-дефектолога | 10000,00 60% | |
| 1.12 | За наставничество (руководство молодыми/малоопытными специалистами): - 1 м/специалист; - 2 м/специалиста; - 3 и более м/специалиста. | 500,00 1000,00 1500,00 | |
| 1.13 | За реализацию профильного обучения, предпрофильной подготовки: - в юридическом классе - кадетском классе - курирование кадетских классов | 2800,00 1500,00 1000,00 1500,00 | |
| 1.14 | За работу в две смены | | |
| 1.15 | За наполняемость класса в начальной школе: -за 25-30 учеников; -за 31 и более учеников. | 1000,00 1500,00 | |

| | | | | |
|--|--|--|------------------------------|--|
| 1.16 | За курирование робототехники | | 3000,00 | |
| 1.17 | За организацию социальной адаптации учащихся 1-х классов | | 2008,80 | |
| 2. Заместитель директора | | | | |
| 2.1 | За сложность, напряженность, качество работы | | 0 - 50% | |
| 2.2 | За эффективность работы: | | 0 - 50% | |
| №п/п | Целевые показатели эффективности деятельности | Критерий | Значение, % | |
| Организационно-исполнительская деятельность | | | | |
| 2.2.1 | Выполнение муниципального задания: | Выполнение количественных показателей с учетом допустимого отклонения | 2,5% | |
| | | Выполнение качественных показателей с учетом допустимого отклонения | 5,0% | |
| 2.2.2 | Удовлетворенность граждан качеством предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб (письменных обращений в адрес учреждения), на порядок и результат предоставления услуг | 1,5% | |
| 2.2.3 | Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства | Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов в сфере образования | 1,5% | |
| 2.2.4 | Управленческая инициатива по развитию учреждения | Статус площадки: -муниципальная опорная; -региональная инновационная; -федеральная экспериментальная | 0,5% 1,0% 1,5% | |
| | | Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: -областной уровень; -федеральный (международный) уровень | 0,5% 1,0% | |
| 2.2.5 | Организация работы с одаренными детьми | Наличие очных призеров и победителей конкурсов, соревнований, олимпиад: -муниципальный уровень; -областной уровень; -всероссийский (международный) уровень | 1,0% 1,5% 2,5% | |
| 2.2.6 | Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения) | Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние) в соответствии с приказом Рособрназора от 29.05.2014 №785 «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации» | 1,0% | |
| 2.2.7 | Развитие инициативы педагогических работников | Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: -уровень учреждения -муниципальный уровень; -областной уровень; -всероссийский (международный) уровень | 0,5% 1,0% 1,5% 2,5% | |
| 2.2.8 | Реализация мероприятий по профилактике правонарушений | Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально- | | |

| | | | | |
|--|---|---|--------------|--|
| | несовершеннолетних, включая работу с детьми из социально неблагополучных семей | психолого-педагогическое сопровождение, дополнительное образование на базе образовательного учреждения (70% и более). | 5,0% | |
| 2.2.9 | Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований) | Соотношение количества обучающихся, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности учащихся: - от 50% до 69%; - 70% и более | 2,5% 5,0% | |
| 2.2.10 | Аналитический подход к планированию работы | Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды | 3,0% | |
| 2.2.11 | Уровень социализации обучающихся | Наличие положительной динамики (уменьшение показателя) численности обучающихся, состоящих на учете в полиции | 1,0% | |
| 2.2.12 | Организация доступных качественных услуг дополнительного образования | Реализация общеобразовательных программ дополнительного образования: - по одной направленности; - две и более направленностей | 1,0% 2,0% | |
| 2.2.13 | Организация приносящей доход деятельности | Реализация образовательных программ за счет физических и юридических лиц: - сохранение количества обучающихся за период (с 01 января по 24 мая или с 01 сентября по 31 декабря с учетом срока реализации образовательной программы) - увеличение количества обучающихся за период более чем на 5% | 1,0% 2,0% | |
| Кадровая деятельность | | | | |
| 2.2.14 | Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов | Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет | 2,5% | |
| 2.2.15 | Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника | Выполнение плана повышения квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, стажировки | 1,0% | |
| | | Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию - положительная динамика | 1,5% | |
| 2.2.1 | Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе | Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе | 0,5% | |
| 3. Главный бухгалтер: | | | | |
| 3.1 | За сложность и напряженность | | 40% | |
| 3.2 | За эффективность работы: | | 0 - 50% | |
| №п/п | Целевые показатели эффективности деятельности | Критерий | Значение, % | |
| Организационно-исполнительская деятельность | | | | |
| 3.2.1 | Аналитический подход к | Предоставление в установленные | 4,0% | |

| | | | | |
|--|---|--|----------|--|
| | планированию работы | сроки руководителю аналитической информации по получению и расходованию средств на оплату труда и начислениям | | |
| 3.2.2 | Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства | Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов (по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности) | 5,0% | |
| | | Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны работников учреждения | 4,0% | |
| | | Отсутствие письменных обоснованных претензий (жалоб) к результатам выполнения работ со стороны поставщиков, подрядчиков, граждан (родителей) | 4,0% | |
| 3.2.3 | Укомплектованность штата | Укомплектованность штата бухгалтерско-экономической службы 100% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей) | 4,0% | |
| | | Коэффициент внутреннего совмещения работников бухгалтерско-экономической службы не более 1,3 | 4,0% | |
| Финансово-экономическая деятельность | | | | |
| 3.2.4 | Эффективность ведения финансово-хозяйственной деятельности (состояние бухгалтерской отчетности на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом) | Отсутствие просроченной дебиторской задолженности | 5,0% | |
| | | Показатели кредиторской задолженности: - отсутствие или наличие в сумме, не превышающей 15% от годового объема субсидии на выполнение муниципального задания (по расходам, источником обеспечения которых является данная субсидия) | 5,0% | |
| 3.2.5 | Организация внутреннего контроля | Выполнение 100% плана мероприятий проведения внутреннего финансового контроля (с документальным оформлением результатов) | 5,0% | |
| 3.2.6 | Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде | Соответствие размера заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде или положительная динамика (не менее 3%) по сравнению с предыдущим годом в случае не достижения показателя | 5,0% | |
| 3.2.7 | Обеспечение бухгалтерского учета средств от приносящей доход деятельности | Обработка документов и (или) организация учета исходя из суммы поступивших средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: | | |
| | | от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; | 1,0% | |
| | | от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; | 3,0% | |
| | | свыше 500 тыс. руб. | 5,0% | |
| 4. Заместитель директора по АХР, Заведующий хозяйством: | | | | |
| 4.1 | За сложность и напряженность | | 0- 30% | |
| 4.2 | За эффективность работы | | 0 - 45 % | |
| 5. Социальный педагог: | | | | |
| 5.1 | За сложность и напряженность | | 95% | |

| 6. Педагог-психолог: | | |
|--|---|--|
| 6.1. | За сложность и напряженность | 26% |
| 6.2. | За коррекционно-развивающую работу с учащимися с ОВЗ | 35% |
| 6.3. | За квалификационную категорию педагога (первая-высшая) | 25-30% |
| 6.4 | Психолого-педагогическое сопровождение и обучение ребенка с умственной отсталостью | 1500,00 |
| 7. Педагог – организатор ОБЖ: | | |
| 7.1 | Контроль за соблюдением ТБ, пожарной безопасности; | 92% |
| 7.2 | За работу по профилактике антитеррора. | 100% |
| 8. Педагог дополнительного образования: | | |
| 8.1 | За сложность и напряженность, от 0,5 ставки/ 1,0 ставки | 36 %-100% |
| 8.2 | За организацию внеклассной работы в начальных классах 1 - 2 классы 3 – 4 классы | 3 000 руб. 3 000 руб. |
| 9. Библиотекарь | | |
| 9.1 | За сложность и напряженность | 50% |
| 10. Заведующий библиотекой: | | |
| 10.1 | За сложность и напряженность | 50% |
| 10.2 | За сохранность и методическое оформление библиотеки | 20% |
| 11. Экономист, бухгалтер: | | |
| 11.1 | За сложность и напряженность: - экономист - бухгалтер (ведущий) - бухгалтер За выполнение работ по закупке товаров, работ, услуг. | 125 % 80-160% 80-100% 30-50% |
| 12. Секретарь учебной части: | | |
| 12.1 | За сложность и напряженность | 115% |
| 13. Специалист по кадрам: | | |
| 13.1 | За сложность и напряженность | 115 % |
| 14. Организатор школьного питания: | | |
| 14.1 | За сложность и напряженность | 20% |
| 15 . Младший обслуживающий персонал: | | |
| 15.1 | За сложность и напряженность | 0 - 250% в зависимости от объема работ |
| 15.2 | За вредные условия по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте | 0 - 5% |
| 15.3 | За проведение уборки в лицее более двух смен (спортивный зал, эстетический центр, актовый зал, столовая) | 20% |
| 15.4 | За своевременную подачу звонков, извещающих о начале и окончании учебных занятия | 5% |
| 16. Системный администратор: | | |
| 16.1 | За сложность и напряженность (в программном обеспечении и локальной сети); Контроль за техническим состоянием камер видеонаблюдения За техническое сопровождение мероприятий | 140% 2875,00 3000,00 |
| 17. Методист: | | |
| 17.1 | За сложность и напряженность | 80% |
| ДОПЛАТЫ: | | |
| 1. | За наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования (в том числе почетное звание «Заслуженный учитель РФ») | 2000,00 |
| 2. | За ученую степень кандидата наук | 1500,00 |
| 3. | За ученую степень доктора наук | 2000,00 |
| 4. | За наличие ведомственных наград Министерства образования и науки РФ (медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Почетный работник общего образования РФ», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки | 1000,00 |

| | | | |
|-----|---|---|--|
| | РФ) | | |
| 5. | За подтвержденный международной сертификацией уровень владения иностранным языком на уровне не ниже А2 в системе оценивания уровня знаний, основанной на документе Совета Европы «Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка». | - | |
| 6. | Компенсационные выплаты за выполнение функций классного руководителя: наполняемость класса свыше 25 и 25 учеников наполняемость класса менее 25 учеников | - | |
| 7. | Материальная помощь | От 3000,00 руб. до 20000,00 руб. | |
| 8. | Материальная помощь связи с уходом на пенсию по возрасту | 5000,00 руб. | |
| 9. | В связи с уменьшением учебной нагрузки в первых классах согласно нормам СанПиН: 1-2 четверти производить доплату учителям до полной учебной нагрузки согласно учебному плану. | По расчету | |
| 10. | Ежемесячная надбавка за стаж работы в должности заместителя директора, главного бухгалтера в данном учреждении: - за стаж работы от 1 года до 10 лет; - за стаж работы от 11 года до 15 лет; - за стаж работы 16 лет и более | 500,00 руб. 1000,00 руб. 1500,00 руб. | |

При необходимости для улучшения работы лица возможно внесение изменений в соответствующие пункты, как в части установления доплат, так и условий их уменьшения.