

Приложение №1.
к коллективному договору
МБОУ Академический лицей им.Г.А.Псахье

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
МБОУ Академический лицей
им.Г.А.Псахье
г.Томск
Т.В.Желтова



УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ
Академический лицей
им.Г.А.Псахье
г.Томск
С.В.Починок
Приказ № 445 от 04.03.2019
в ред. 2022г. Приказ № 179 от 08.08.2022



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
Академического лицея г. Томска имени Г.А. Псахье

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Академического лицея г. Томска имени Г.А. Псахье (далее - лицей) определяет порядок и условия оплаты труда работников, устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2 Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования», Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», постановлением Администрации Города Томска от 30.09.2009 №933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера лицея осуществляется в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 №1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска» и другими

приказами и распоряжениями департамента образования и локальными актами лица.

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

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности лица на соответствующий финансовый год.

1.8. Оплата труда работников лица включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера и устанавливается в лице коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

1.9. Оплата труда работников лица устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.10. Должностные оклады работников лица устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

1.11. С учетом условий труда работникам лица устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2. Должностные оклады

2.1. Работникам лица, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного

учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

2.2. Размеры должностных окладов по общеотраслевым профессиям специалистов и служащих и рабочих лица устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры образовательных учреждений (библиотечных работников) устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

2.4. Режим рабочего времени работников устанавливается Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется действующим законодательством.

2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

2.6. Заработная плата работникам организации выплачивается два раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам лица в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными

особыми условиями труда, не установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников приказом руководителя учреждения и трудовым договором.

3.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может превышать размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области на момент подписания соответствующего соглашения.

3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплаты (доплаты) осуществляется за счет всех источников финансирования фонда оплаты труда лица. При этом, размер доплаты, установленный за счет бюджетного источника финансирования не может превышать размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области на момент подписания соответствующего соглашения.

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплаты (доплаты) осуществляется за счет всех источников финансирования фонда оплаты труда лица. При этом, размер доплаты, установленный за счет бюджетного источника финансирования не может превышать размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области на момент подписания соответствующего соглашения.

3.7. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», п.5.6 отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы от 22.12.2017 №28/18-20 размеры повышенной оплаты за работу в ночное время не могут быть ниже тех, которые

установлены в трудовом законодательстве или иных нормативных правовых актах о труде. Повышение оплаты достигается путем установления доплат за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов) – для работников образовательных учреждений, педагогических работников учреждений здравоохранения, культуры, социальной защиты - 35%.

3.8. Компенсационные выплаты к заработной плате работников устанавливаются приказом директора лица на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.9. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), либо в абсолютных величинах.

3.10. Снятие компенсационных выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены компенсационные выплаты;
- отмена работодателем выполнения дополнительной работы, предупредив в письменной форме работника не позднее 3-х рабочих дней.

3.11. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.12. Компенсационные выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени

3.13. Компенсационные выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам (за исключением должностей, указанных в п. 1.3. Положения) лица, может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается по согласованию с профсоюзной организацией лица и ее размер не может превышать 6000 рублей для работников по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, ПКГ должностей педагогических работников, ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», за исключением работников, занимающих должности, указанные в п.1.3. Положения и работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 4000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается приказом директора на определенный период времени в течение учебного года.

4.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается работникам, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидата наук	в размере 300 рублей
доктора наук	в размере 500 рублей

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам лица, имеющим:

- почетные звания «Почетный работник общего образования» - 2000 рублей
- почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, Министерства просвещения РФ – 500 рублей.

4.4. В случае, когда работнику подлежат к установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в пунктах 4.2., 4.3 настоящего Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

4.5. Библиотечным работникам лица устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с постановлением администрации г.Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска»:

от 5 до 10 лет включительно	695 рублей
свыше 10 лет до 15 лет включительно	940 рублей
свыше 15 лет до 20 лет включительно	1080 рублей
свыше 20 лет до 25 лет включительно	1355 рублей
свыше 25 лет	1560 рублей

4.6. Педагогическим работникам лица, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные ст.21,22 Закона Томской области от 12.08.2013 г. № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» при наличии соответствующих оснований.

"Заслуженный...",	устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;
Народный...",	устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

4.7. Педагогическим работникам - Молодым специалистам лица устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

4.8. Педагогическим работникам лица устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 г. № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за первую категорию	1350 рублей
за высшую категорию	2025 рублей

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за

ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной на ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательного учреждения;
- закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном учреждении.

Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного директору лица в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, осталось не более пяти лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.9. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет	600 рублей;
от 5 до 10 лет	800 рублей
от 10 до 25 лет	1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.10. Педагогическим работникам лица устанавливается ежемесячная надбавка за работу в автономных классах (обучающиеся с расстройством аутистического спектра) – 4000 рублей.

4.11. Педагогическим работникам лица устанавливается ежемесячная надбавка за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной

комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров) из расчета 200 руб./час.

4.12. Работникам лицея устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Сумма выплаты (руб.)
за сопровождение сеансов, обучающих семинаров ВКС в рамках программы «Гимназический союз России»	3000
за руководство методическими объединениями	3000
за руководство предметными объединениями	1500
председателю ПК за руководство профсоюзным комитетом лицея	2000
помощнику председателя ПК за проведение собраний, оформление протоколов, документов по профсоюзной организации, разработку инструкций по технике безопасности	1000
за организацию работы по дотационному питанию обучающихся	5000
за работу с архивными материалами	1500
коучинговое сопровождение учителей	1000
за работу в лицее	5 руб. – за 1 час учебной аудиторной нагрузки учителя
инновационная, экспериментальная и исследовательская работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа над учебниками, пособиями	3000
за работу с электронными базами данных ЕГИСО, ФИС ФРДО и.т.д.	3000

за кураторство, редактирование и выпуск журнала «Голоса»	2000
за заведование кабинетом	500
за заведование читальным залом	600
за заведование спортивным (хореографическим) залом, мастерскими учителям технологии, робототехники, музеем	1000
За организацию работы IT службы лицея	3000
Звукотехническое и мультимедийное сопровождение образовательных, воспитательных и методических мероприятий	5000
Надбавка за классность водителю:	
I класс	720
II класс	290

4.13. Педагогическим работникам лицея устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты за проверку письменных работ пропорционально отработанному времени с тарификационной нагрузкой:

1 - 4 классы	10 руб. – за 1 час учебной аудиторной нагрузки учителя/неделю
по русскому языку, литература	20 руб. – за 1 час учебной аудиторной нагрузки учителя/неделю
по математике	14 руб. – за 1 час учебной аудиторной нагрузки учителя/неделю
по химии; физике; биологии; географии; иностранным языкам: английскому, французскому, немецкому; черчению; ОБЖ; истории, обществознанию; основам	5 руб. – за 1 час учебной аудиторной нагрузки учителя/неделю

4.14. Педагогическим работникам лицея устанавливаются:

4.14.1. Ежемесячное денежное вознаграждение (доплата) в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер надбавки уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер надбавки увеличивается пропорционально численности обучающихся.

4.14.2. Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за классное руководство в классе (классе-комплекте), независимо от количества обучающихся в классе, а также реализуемых в нем общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

При осуществляющим классное руководство в двух и более классах (классах-комплектах) одним педагогическим работником лицея, выплата денежного вознаграждения такому работнику производится в размере не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство осуществляется в пределах средств федерального бюджета бюджету Томской области доведенных до лицея учредителем.

Денежные вознаграждения, поименованные в п.п.4.14.1, 4.14.2 устанавливаются педагогическому работнику приказом директора лицея на очередной учебный год.

4.15. Выплаты стимулирующего характера работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

4.16. Работникам лицея устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качество, эффективность и высокие результаты выполняемых

работ с учетом утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам лица с учётом мнения профсоюзного комитета лица (Приложение № 2 к настоящему положению).

4.16.1. Выплаты стимулирующего характера за качество, эффективность и высокие результаты выполняемых работ **не выплачиваются** сотрудникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

4.16.2. Полномочия по распределению выплат стимулирующего характера за качество, эффективность и высокие результаты выполняемых работ с учетом утвержденных критериев возложены на комиссию по распределению выплат в количестве 7 человек, включая 2-х заместителей директора.

- В состав указанной комиссии в обязательном порядке входят председатель профсоюзной организации трудового коллектива лица.
- Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, за исключением лиц утверждается приказом директора лица.

4.17. Выплаты стимулирующего характера за качество, эффективность и высокие результаты выполняемых работ выплачиваются ежемесячно.

4.18. Оклад (должностной оклад) и выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.19. Работникам лица начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

4.20. Работникам лица устанавливаются в пределах обеспечения финансовыми средствами следующие разовые **премии** за:

- добросовестный труд и в связи с празднованием 23 февраля, 8 Марта, Нового года при наличии экономии фонда заработной платы – 1500 руб.;

- добросовестный труд и в связи с юбилейными датами: 50; 55; 60 лет – женщины, 55; 60; 65 лет – мужчины, при наличии экономии фонда заработной платы – 3000 руб.
- учителям и педагогам за научное руководство исследовательской деятельностью обучающихся, подготовкой к участию в конкурсах, конференциях, творческих соревнованиях, кураторство ФГОС – 3000 руб.
- педагогическому составу за добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Учителя – 1500 руб.;
- за активное участие и качественную подготовку лица к началу четверти, новому учебному году, смотру ТБ и ОТ – 1000 руб.;
- за качественное выполнение особо важных и срочных работ.

4.20.1. Выплаты разовых премий производятся на основании приказа директора лица в пределах средств фонда оплаты труда.

4.21. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается как в абсолютном значении, так и в соответствии с расчетными данными по количеству баллов.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам лица может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор лица на основании письменного заявления работника.

5.2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются настоящим разделом Положения о системе оплаты труда работников.

5.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

5.4. Материальная помощь предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в лице является основной.

5.5. Виды, основания и суммы материальной помощи:

Виды материальной помощи	Основания (предоставляемые документы)	Сумма (руб.)
--------------------------	---------------------------------------	--------------

на лечение; приобретение путевки для поправки здоровья	копия путевки, заключение врача	до 5000
в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг)	копии медицинского свидетельства о смерти, свидетельства о смерти	до 3000
в других экстренных ситуациях (уничтожение или повреждение жилого помещения, являющееся местом жительства);	справка о пожаре, иной документ подтверждающий повреждение имущества	до 5000
регистрация брака (одной из сторон являющихся сотрудником лица);	копия Свидетельства о браке	до 3000
рождение ребенка (одному из родителей являющихся сотрудником лица);	копия Свидетельства о рождении ребенка	до 3000
в связи с выходом на пенсию (по возрасту);	копия пенсионного удостоверения	до 5000

5.6. Решение об оказании материальной помощи принимает директор лица на основании письменного заявления работника при наличии средств фонда оплаты труда.

5.7. К заявлению об оказании материальной помощи должны быть приложены копии документов, подтверждающих факт наступления события, указанного в п.5.5. настоящего положения.

5.8. В случае непредставления документов, подтверждающих факт наступления события, указанного в п.5. настоящего положения либо предоставления ложных документов, с работника, которому выплачена

материальная помощь, производится её удержание с соблюдением условий предусмотренных ст.138 ТК РФ.

5.9. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

6. Порядок исчисления заработной платы

6.1. Заработная плата педагогических работников лица определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (Приложение № 1 к настоящему положению) педагогических работников образовательных учреждений, установленной Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- выплат стимулирующего характера за интенсивность работы работникам лица;
- компенсационных выплат работникам лица;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты, установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

6.2. Директор лица:

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- определяет размер заработной платы работников;
- несет ответственность за определение размеров заработной платы работников лица в соответствии с нормативными правовыми актами.

6.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

6.4. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей производится один раз в год.

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

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия по дополнительному образованию, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7. Гарантии по оплате

7.1. Заработная плата работников лица (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в месяц работников лица, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (при отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством), то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

**Нормы часов преподавательской работы
за ставку заработной платы**

1. Настоящее Приложение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы):

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и

старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта; логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания; учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; педагогам-библиотекарям; тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям; концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 5 настоящего приложения.

5. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) на условиях почасовой оплаты труда. Расчет стоимости часа такой работы

производится в порядке, предусмотренном пунктом 5 настоящего приложения с применением повышающих коэффициентов (0,2 - профессор, доктор наук; 0,15- доцент, кандидат наук; 0,1-лица, не имеющие учёной степени).

7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, может быть выплачена ставка заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой – учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

8. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

9. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

10. Объем учебной нагрузки учителей и педагогов устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в Лицее создается комиссия (далее - Комиссия) не позднее 01 февраля.

10.1. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

Комиссия по распределению педагогической нагрузки создается с целью:

- обеспечения объективного распределения администрацией лицея нагрузки педагогических работников на новый учебный год;
- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов.

Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск.

Директор лицея создает необходимые условия для работы Комиссии.

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику лицея.

10.2. Формирование и состав Комиссии по распределению педагогической нагрузки

Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников, включая руководителей методических объединений по учебным предметам. Директор лицея входит в состав Комиссии по должности. Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Лицея входит в состав

Комиссии по выборной должности.

Представителем работодателя в Комиссию назначается специалист по кадрам.

Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Лицея.

Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя Лицея.

Председателем комиссии является руководитель общеобразовательного учреждения, секретарём – один из членов Комиссии.

10.3. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки

Комиссия организует свою работу в форме заседаний в течение февраля-марта текущего учебного года.

Процедура распределения педагогической нагрузки проводится в несколько этапов:

- этап: предварительное комплектование педагогических работников – не позднее 25 марта;
- этап: утверждение распределения педагогической нагрузки на новый учебный год – не позднее 25 августа.

Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

Заседание Комиссии ведёт председатель.

Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.

Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

С результатами предварительного распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под подпись не позднее чем за два месяца до ухода работников в очередной отпуск.

На основании решения Комиссии о предварительном распределении педагогической нагрузки руководителем Лицея не позднее 31 марта издаётся приказ о предварительном установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год.

10.4. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

Распределение и установление объёма нагрузки осуществляется с учётом потребностей Лицея в выполнении муниципального задания.

При распределении и установлении объёма нагрузки могут учитываться личные пожелания педагогических работников на новый учебный год, в т. ч. на заседаниях школьных методических объединений и по согласованию с профсоюзным комитетом Лицея.

Установление объёма нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается ставка заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

Объём нагрузки педагогических работников устанавливается, исходя из следующих принципов и показателей:

- количество обучающихся и классов, на основе которых сформировано муниципальное задание на новый учебный год;
- количество часов по учебному плану на новый учебный год;
- обеспеченность Лицея кадрами;
- оптимальная расстановка педагогических кадров для успешного решения педагогических задач в новом учебном году;
- уровень профессиональной компетентности педагогических работников для работы по конкретным образовательным программам различных уровней и сложности;
- объективные показатели эффективности деятельности педагогических работников установленных по результатам мониторинга
- гарантированные 18 часов в неделю за ставку заработной платы учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным

общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным) до утверждения следующей тарификации на новый учебный год (за исключением педагогических работников, для которых предусмотрена иная продолжительность рабочего времени в неделю);

- распределение учебных часов сверх ставки по дополнительному соглашению с педагогическим работником до утверждения следующей тарификации на новый учебный год.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребёнком или длительном отпуске, сохраняется объём нагрузки до конца отпуска; при распределении учебных часов на новый учебный год нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях (затем временно передаётся приказом руководителя Лицея другим педагогическим работникам на период отпуска); при выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком, либо иного отпуска, устанавливается нагрузка в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, или ином объёме с его письменного согласия.

При возложении на учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

11 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется по согласованию с Учредителем, либо уполномоченным Учредителем лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

12. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 2, 3, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

13. Должностные оклады выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

14. Преподавательская работа работников, указанных в п. 13, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

**Критерии оценки качества и эффективности профессиональной
деятельности по категориям персонала и должностям**

Порядок определения выплат стимулирующего характера.

1. Сумма стимулирующего фонда оплаты труда, приходящаяся на премирование работников лицея зависит от результатов труда каждого работника в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности. **В случае не достижения утвержденного уровня средней заработной платы педагогического персонала** сумма стимулирующего фонда оплаты труда распределяется в отношении, позволяющем достичь утвержденный уровень средней заработной платы педагогического персонала в отчетном периоде.
2. Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:
 - 2.1. Получение каждым сотрудником Критериев эффективности профессиональной деятельности
 - 2.2. Изучение показателей.
 - 2.3. Самооценка качества труда (в течении 3 дней).
 - 2.4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (Работа комиссии) (3 дня).
 - 2.5. Вынесение решения о распределении средств стимулирующего характера протокольно совместной комиссией по распределению средств стимулирующего фонда оплаты труда за высокие результаты и качество выполняемых работ.
 - 2.6. Согласование протокольно проекта приказа о распределении средств стимулирующего характера профсоюзной организацией.
 - 2.7. Издание приказа по лицее.
3. Размер выплаты стимулирующего характера по результатам работы

каждого работника лица зависит от показателей качества на текущий период для каждой категории работников и определяется следующим образом: размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников делится на общую сумму баллов, данной категории работников. В результате получается денежный вес каждого балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.

1. Критерии оценки качества и эффективности профессиональной деятельности учителя, педагога-организатора ОБЖ

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Подготовка обучающихся - призеров и победителей предметных олимпиад, спортивных соревнований (очно)	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
2	Участие в профессиональных конкурсах (очно)	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
3	Качественная успеваемость по предмету по результатам <u>внешних мониторингов</u> (ГИА, ВПР, НИКО, PISA и др.)	Норма (средний уровень по региону) – 0,5 балла, Выше – 1,5 балла
4	Участие в инновационной деятельности (работа в рамках РВЦИ, ММЦ, СОП, инновационных и стажировочных площадках)	Норма: участие 1 раз в отчетный период – 0,5 балла, Выше – 1 балл, Дистанционная форма – 1 балл за все дистанционные мероприятия, + 0,5 балла за массовость (более 10 участников, выставляется администрацией)
5	Участие в реализации национального проекта «Успех каждого ребенка»: - проект «Билет в будущее»; - уроки «ПроеКТОриЯ»; - урок Цифры, уроки финансовой грамотности; - уроки и олимпиада НТИ; - участие в проектах «Территория интеллекта»; - участие в проекте «Ключевые аспекты реализации межпредметных и интерактивных подходов в образовательной деятельности» - участие в ГТО и т.д.	Норма: участие 1 раз в отчетный период – 0,5 балла, Выше – 1 балл, Дистанционная форма – 1 балл за все дистанционные мероприятия, + 0,5 балла за массовость (более 10 участников, выставляется комиссией)
6	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, обучающимися	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла

	(мероприятия, оформление страниц сайта лица и т.д.)	
7	Организация и реализация лицейских проектов (воспитательная работа)	Организация проекта – 0,5 балла, Реализация проекта – 1 балл.
8	Общественная оценка деятельности учителя, педагога – организатора ОБЖ	Наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1 балл

2. Критерии оценки качества и эффективности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Подготовка обучающихся - призеров и победителей конкурсов, выставок, фестивалей, конференций, олимпиад, проектов и т.д. (очно)	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
2	Персональное участие педагога дополнительного образования в профессиональных конкурсах, концертах и т.д. (очно)	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
3	Организация и проведение творческих отчетов обучающихся, социальных проектов, конкурсов и т.д.	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
4	Участие в культурно-просветительских мероприятиях, повышающих имидж лица	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
5	Работа в жюри конкурсов, конференций, фестивалей и т.п.	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
6	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, обучающимися (мероприятия, оформление страниц сайта лица и т.д.)	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла
7	Общественная оценка деятельности ПДО (благодарственные письма, грамоты и т. п.)	Наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1 балл

3. Критерии оценки качества и эффективности профессиональной деятельности социального педагога, старшая вожатая

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Социальная активность обучающихся: участие в конкурсах, конференциях, выставках, играх; конкурсах социальных проектов и т.д.	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла. + 1балл за массовость (более 15 участников)
2	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	Регулярное обновление картотеки – 1 балл; Наличие замечаний по ведению банка – 0 баллов
3	Результативность мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и городского уровня (декада по профилактике правонарушений, профилактические беседы в классах, посещение уроков)	Норма - отсутствие правонарушений - 5 баллов. Положительная динамика количества пропусков по неуважительной причине – 2 балла
4	Социальная активность обучающихся: участие в конкурсах, конференциях, выставках, играх; конкурсах социальных проектов ,	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла. реализация социальных проектов – 5 баллов
5	Работа (выступление) в семинарах, конференциях и мероприятиях разного уровня (за каждое); проведение открытых занятий, внеклассных мероприятий (кроме аттестации);	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
6	Персональное участие социального педагога, вожатой в профессиональных конкурсах, концертах и т.д. (очно)	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
7	Участие в культурно-просветительских мероприятиях, повышающих имидж лица	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
8	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, обучающимися (мероприятия, оформление страниц сайта лица и т.д.)	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла
9	Общественная оценка деятельности социального педагога, вожатой (благодарственные письма, грамоты и т. п.)	Наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1 балл

Критерии оценки качества и эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Психологическое сопровождение инновационных программ, проектов, программы коррекционной работы в соответствии с требованиями ООП (ФГОС)	Разработана и реализуется программа сопровождения, имеется соответствующая плановая, статистическая и аналитическая документация - 5 баллов
2	Организация и проведение внеклассных мероприятий, дистанционных конкурсов, игр на параллели классов, деловых игр, тренингов, экскурсий, общешкольных дел, включая досуговые, участие в реализации целевых воспитательных программ	- разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия – 3 балла - участие в мероприятиях городских программ воспитания и дополнительного образования за отчетный период: федеральный уровень – 5 баллов, региональный уровень – 3 балла, муниципальный уровень – 2 балла.
3	Участие педагога – психолога в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.п.	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
4	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, обучающимися (мероприятия, оформление страниц сайта лица и т.д.)	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла
5	Общественная оценка деятельности педагога - психолога (благодарственные письма, грамоты и т. п.)	Наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1 балл

4. Критерии эффективности профессиональной деятельности учителя (РАС), тьютора, учителя – логопеда

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Участники и призеры предметных, метапредметных олимпиад, спортивных соревнований (городские, областные, зональные, региональные, Всероссийские, международные)	<u>Дистанционная</u> олимпиада - 1 балл за все дистанционные олимпиады; <u>Очные</u> олимпиады, соревнования: федеральный уровень - 1,5балла муниципальный уровень – 1 балл; региональный уровень – 0,5 балла;
2	Участие в профессиональных конкурсах (очно)	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
3	Социальная активность обучающихся (город, область, страна, международный уровень): участие в конкурсах по предметным областям; музыкальных конкурсах, конференциях, выставках,	Федеральный уровень - 1,5 балла Региональный уровень - 1 балл Муниципальный уровень - 0,5 балла Дистанционная форма - 1 балл за все дистанционные мероприятия.

	предметных играх; конкурсах социальных проектов.	
4	Участие в инновационной деятельности (работа в рамках РВЦИ, ММЦ, СОП, инновационных и стажировочных площадках).	Норма: участие 1 раз в отчетный период -0,5 балла Выше - 1 балл Дистанционная форма - 1 балл за все дистанционные мероприятия;
5	Социализация детей с РАС: музеи, театры, выставки, походы, экскурсии.	Сопровождение детей группы (выход с воспитанниками за пределы ОО) – 3 балла
6	Участие в реализации национального проекта «Успех каждого ребенка»	Норма: участие 1 раз в отчетный период-0,5 балла Выше - 1 балл Дистанционная форма - 1 балл за все дистанционные мероприятия; +0,5 балла за массовость.
7	Организация и реализация лицейских проектов (воспитательная работа)	Организация проекта - 0,5 баллов Реализация проекта – 1 балл
8	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, обучающимися (мероприятия, оформление страниц сайта лицея и т.д.)	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла
9	Общественная оценка деятельности (благодарственные письма, грамоты и т. п.)	Наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1 балл

6. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Проведение семинаров городского и областного уровня, участие в конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
2	Участие в конкурсах в области развития библиотечного дела, в реализации библиотекой партнерских социально значимых проектов. Наличие призовых мест (грамоты, дипломы, благодарности и т.д.)	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
3	Рекламно - имиджевая деятельность по привлечению новых пользователей библиотеки. Публикации в средствах массовой, профессиональной информации, в сети Интернет, сайте лицея и т.д.	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла
4	Участие в профессиональных конкурсах (очно)	федеральный уровень – 1,5 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла.
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла

	поручений, подготовка отчетов, ведение журналов, оформление заявок и др.	
6	Проведение семинаров, обучение молодых библиотекарей, мастер-классов, творческих лабораторий, семинаров, курсов дополнительного профессионального образования и др. с библиотечными работниками лица, города.	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла; +1 балл за каждое мероприятие
7	Информационная и просветительская работа с родителями, педагогами, обучающимися (мероприятия, оформление страниц сайта лица и т.д.)	- выстроенные в единую систему мероприятия – 2 балла
8	Общественная оценка деятельности педагога – библиотекаря (благодарственные письма, грамоты и т. п.)	Наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1 балл

7. Критерии эффективности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	выполняется – 1, не выполняется – 0
2	Своевременное и точное выполнение приказов и распоряжений администрации	выполняется – 1, не выполняется – 0
3	Своевременное и точное выполнение дополнительной работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей	выполняется – 1, не выполняется – 0
4	Отсутствие замечаний руководителя в ходе выполнения должностных обязанностей	выполняется – 1, не выполняется – 0
5	Отсутствие жалоб на качество выполняемых работ	выполняется – 1, не выполняется – 0