



ПРИКАЗ

12.05.2026г

г. Ростов-на-Дону

№ _____

О внесении изменений в

Положение об оплате труда работников (редакция от 01.09.2024 года)

На основании Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 28.06.2019 № 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных министерству культуры Ростовской области» (в редакции постановления Правительства Ростовской области от 26.09.2019 года № 685), на основании Представления № 59.32.12-187/1176 от 14.04.2026 года «Проверка Муниципального казначейства города Ростова-на-Дону»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить изменение в Приложение №2 о порядке и условии установления выплат стимулирующего характера работников в «Положение об оплате труда работников», в части п.2.6.4.:

- исключить пп.б п.2.6.4. «Оказание в образовательном учреждении дополнительных платных образовательных услуг в соответствии с лицензией.»
- увеличить процент выплаты от должностного оклада до 30% в пп.1 п.2.6.4. «Доступность и открытость информации об образовательном учреждении. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством. Постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими участниками образовательного процесса.»

2. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор

Н.В. Иванова

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
образовательного
учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта
Герасименко В.Ф.»
(в редакции приказ №130 от 12.05.2026г)

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения города Ростова-на-Дону
«Лицей № 56 имени генерал-лейтенанта Герасименко В.Ф.»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам лица (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 года № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону».

1.2. Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера работникам лица, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования (далее - руководители), подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону (далее - Управление).

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Работникам лица могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за результативность работы;
- за качество работы;
- за выслугу лет;
- за интенсивность;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. Надбавки за качество работы, а также премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.

2.4. Надбавка за результативность работы устанавливается:

2.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса.

Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются настоящим Положением, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников.

Конкретные размеры надбавки за результативность устанавливаются образовательным учреждением по результатам оценки труда педагогических работников и утверждаются приказом директора лицея.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность, рассчитывается и доводится учреждению главным распорядителем средств бюджета города Ростова-на-Дону.

2.4.2. Расчет надбавки за результативность педагогическим работникам производится в соответствии с критериями оценки результативности труда. Критерии определяются в баллах.

Стоимость 1 балла определяется делением общей суммы денежных средств, выделенных на выплату надбавки за результативность и качество работы в отчетном периоде на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.

Выплата производится не более 4 и не менее 2 раз в год педагогическим работникам в зависимости от количества набранных баллов. Стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого педагогического работника (без учета квалификационной категории) и исходя из суммы рассчитывается процент выплаты от должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника.

Размер надбавки за результативность и качество работы педагогическому работнику в своем размере не ограничивается и не зависит от фактически отработанного времени.

Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается настоящим Положением и может изменяться, исходя из наличия финансовых средств лицея.

2.4.3. Порядок установления надбавки.

Основными принципами оценки достижений педагогических работников лицея являются:

- единая процедура и технологии оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

Тарификационная комиссия осуществляет анализ профессиональной деятельности в соответствии с критериями оценки результативности труда.

На основании всех представленных материалов комиссия составляет общий итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

Решения тарификационной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Результаты деятельности тарификационной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет.

Протокол подписывается всеми членами тарификационной комиссии.

На основании решения тарификационной комиссии директор лицея издает приказ об установлении надбавки педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности за период. Указанная надбавка производится одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам.

Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные

взыскания и обоснованные письменные обращения по вопросам осуществления педагогической деятельности.

2.4.4. Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Педагогическим работникам устанавливаются надбавки за результативность работы по организации образовательного процесса по следующим критериям:

№ п/п	Наименование критерия	Показатели
1	Успешность учебной деятельности	Качество освоения учебных программ
		Внешняя оценка качества образования
		Результаты ГИА
		Динамика учебных достижений
		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях и др.
	Подготовка к школе	
2	Профессиональные достижения педагогов	Разработка и публикация авторских программ
		Распространение передового педагогического опыта
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях
		Активное участие в сетевых педагогических сообществах
		Наличие функционирование индивидуального тематического веб-сайта
3	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Организация и проведение предметных внеклассных мероприятий
		Использование в учебном процессе внешних ресурсов

Критерии и показатели стимулирования деятельности учителя

Показатели	Расчет показателя	Шкала
Критерий № 1. Успешность учебной деятельности		
Качество освоения учебных программ	Кол-во уч-ся в %, получивших «4» и «5» по итогам четверти, полугодия, года (учитывается специфика предмета)	<i>Математика, русский язык:</i> 70-100% - 5 баллов 50-69% - 4 балла <i>Предметы гуманитарного, естественно-научного цикла:</i> 80-100% - 5 баллов 70-79% - 4 балла 60-69% - 3 балла <i>Технология, черчение, МХК, музыка, физическая культура, ОБЖ, ИЗО:</i> 80-100% - 4 балла 50-79% - 3 балла
Внешняя оценка качества образования	Кол-во знаний в % по результатам административных, муниципальных,	70-100% - 5 баллов 50-69% - 4 балла

	региональных срезов, ВПР, независимого тестирования и т.п.	
Результаты ГИА	<p>Результаты ОГЭ: Кол-во знаний в % в сравнении с годовыми оценками (учитываются оценки «4» и «5»)</p> <p>Результаты ЕГЭ: Отсутствие учащихся, набравших баллы ниже минимального порога</p>	<p>ОГЭ Русский язык, математика: Подтверждение и повышение годовых оценок- 3 балла; Другие предметы по выбору обучающихся (участие не менее 25%): Подтверждение и повышение годовых оценок- 3 балла; Менее 25%: Подтверждение и повышение годовых оценок- 1 балл;</p> <p>ЕГЭ Русский язык, математика- 5 баллов Другие предмета- 3 балла</p>
Динамика учебных достижений	Положительная динамика качества знаний и успеваемости по итогам четверти	2 балла
Результативность участия в олимпиадах, конкурсах, конференциях и др.	<p>Количество учащихся-победителей, призеров, участников предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д.</p> <p>Баллы прибавляются за каждого участника, призера, победителя.</p> <p>Баллы за победу суммируются с баллами за участие.</p> <p>За победу в онлайн-олимпиадах прибавляется 1 балл за всех победителей.</p>	<p>Участники: муниципальный уровень- 2 балла; областной уровень- 3 балла; региональный уровень- 4 балла; всероссийский уровень- 5 баллов;</p> <p>Победители: онлайн –олимпиады -1 балл; районный уровень -1 балл; муниципальный уровень -2 балла; областной уровень -3 балла; региональный уровень -4 балла; всероссийский уровень -6 баллов;</p>
Подготовка к школе	Проведение работы с дошкольниками	1-10 баллов
Критерий № 2. Профессиональные достижения педагогов		
Разработка и публикация авторских программ	Учитывается авторство и соавторство	5 баллов
Распространение передового педагогического опыта	Проведение открытых уроков. Организация конференций, семинаров, круглых столов и т.п.	<p>На уровне ОУ- 1 балл;</p> <p>На муниципальном уровне - 2 балла;</p> <p>На областном уровне - 3 балла;</p> <p>На региональном уровне - 4 балла;</p> <p>На всероссийском уровне - 6 баллов;</p>
Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Учитывается факт участия и достижения. Баллы за победу суммируются с баллами за участие.	<p>Участники: муниципальный уровень - 1 балл; областной уровень - 2 балла; всероссийский уровень - 3 балла;</p> <p>Победители: муниципальный уровень - 2 балла;</p>

		областной уровень - 3 балла; региональный уровень - 4 балла; всероссийский уровень - 5 баллов;
Активное участие в сетевых педагогических сообществах	Учитывается при наличии указания учебного заведения	3 балла
Наличие функционирование индивидуального тематического веб-сайта	Учитывается педагогическая актуальность, систематическое обновление информации	5 баллов
Критерий № 3. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности		
Организация и проведение предметных внеклассных мероприятий	Учитывается эпизодичность участия, системность проводимых мероприятий, количество мероприятий и качество проведения. Количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/ численность обучающихся класса	От 1 до 5 баллов
Использование в учебном процессе внешних ресурсов	Внешние ресурсы: музеи, театры, лаборатории, библиотеки и т.д.	3 балла

2.5. Надбавка за качество работы устанавливается руководителю лица исходя из результатов оценки деятельности руководителя (рейтинг учреждений, количество обучающихся/воспитанников) и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, на основании показателей эффективности деятельности на основании локального акта по оплате труда руководителей образовательных организаций Управления образования.

Применение надбавки за качество работы к должностному окладу руководителя не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

2.6. Надбавка за качество работы работникам лица.

2.6.1. Надбавка за качество работы в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам лица (за исключением руководителей) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество работы и его размерах в отношении работников лица принимается директором самостоятельно.

Заместителям директора и главному бухгалтеру надбавка за качество работы устанавливается не более размера, установленного директору Управлением образования.

Средства на выплату надбавки за качество работы по пункту 2.6. не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

2.6.2. Надбавка за качество работы может устанавливаться в размере не более 120 % по решению директора рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.6.3. Применение стимулирующей надбавки за качество работы к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

Надбавка за качество работы к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Источником выплаты надбавки за качество работы могут быть:

- средства фонда экономии учреждения;
- привлеченные внебюджетные средства.

Начисление и выплата денежных средств за качество работы осуществляется с обязательным соблюдением предельной кратности дохода главного бухгалтера и заместителей руководителя к средней заработной плате работников учреждения, которая отслеживается ежемесячно.

При отсутствии финансовых средств, или при превышении предельной кратности дохода Руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера к средней заработной плате работников учреждения, выплата надбавки за качество не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

2.6.4. Надбавка за качество работы к должностному окладу (ставке заработной платы) заместителей директора по учебно-воспитательной работе устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в %
1.	Доступность и открытость информации об образовательном учреждении. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством. Постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими участниками образовательного процесса.	30
2.	Участие лица в отчетном периоде в программах и проектах регионального, всероссийского и международного уровней (стажировочные, инновационные, пилотные площадки и др.)	20

	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	
3.	Повышение профессиональной компетентности в сетевом образовательном пространстве разного уровня: представление собственного инновационного опыта, опыта лица на разных уровнях участия (семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, круглые столы, стажерские площадки, публикации и др.)	20
4.	Организация выполнения требований по охране труда учащихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма	10
5.	Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания в лицее, своевременность оформления предложений и управленческих решений	20
6.	Организация и проведение учреждением мероприятий районного муниципального и регионального уровней на базе учреждения	10
7.	Наличие победителей и призеров, муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников – обучающихся лица	10
8.	Наличие победителей и призеров в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников – обучающихся лица	20
9.	Наличие победителей и призеров в заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников – обучающихся лица	30
10.	Положительная динамика роста промежуточных результатов обучения	10
11.	Высокие результаты проверочных работ (Высокая доля обучающихся, подтвердивших свои оценки по результатам ВПР от 90 % и выше)	10
12.	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10
13.	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации (100% выполнения плана)	10
14.	Организация и проведение консультативной, психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье, в семьях с детьми-инвалидами и/или ОВЗ	10
15.	Напряженность, интенсивность труда, сверхнаполняемость классов, групп	10

2.6.5. Надбавка к должностному окладу за качество работы заместителей директора по воспитательной работе устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в %
1.	Качество организации работы органов ученического самоуправления. Высокий показатель активности участия в проектах Российского движения школьников	10
2.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками во время образовательного процесса за предшествующий период, произошедших в результате нарушения ТБ и организации образовательного процесса.	10

3.	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению	10
4.	Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. Снижение (отсутствие) количества правонарушений	10
5.	Повышение профессиональной компетентности в сетевом образовательном пространстве разного уровня: представление собственного инновационного опыта, опыта лица на разных уровнях участия (семинары, педагогические мастерские, мастер-классы, круглые столы, стажерские площадки, публикации и др.)	20
6.	Освещение в СМИ, на сайте лица, сайте Отдела образования и на портале Администрации города деятельности лица	10
7.	Развитие системы дополнительного образования. Рост численности (наполняемости) групп.	10
8.	Доступность и открытость информации об образовательном учреждении. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством. Постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими участниками образовательного процесса. (воспитательные мероприятия)	20
9.	Участие образовательного учреждения в отчетном периоде в программах и проектах регионального, всероссийского и международного уровней (стажировочные, инновационные, пилотные площадки и др.) Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. (воспитательные мероприятия)	20
10.	Высокие достижения обучающихся по результатам участия в смотрах, конкурсах, мероприятиях районного, муниципального, регионального уровней	20
11.	Качественная организация отдыха обучающихся в каникулярное время.	10
12.	Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания в школе, своевременность оформления предложений и управленческих решений	20
13.	Проведение просветительской работы по укреплению здоровья и профилактике заболеваемости, пропаганда здорового образа жизни с привлечением специалистов	10
14.	Обеспечение участие в конкурсе классных руководителей	10
15.	Поддержание высокой активности и проведение мероприятий различного уровня в школьном музее.	10
16.	Организация работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	20
17.	Высокая организация гражданско-патриотической работы. Высокий показатель активности в проекте «Юнармейский марш»	20

2.6.6. Надбавка к должностному окладу за качество работы заместителя директора по АХР устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в %
1.	Наличие в полном объеме правоустанавливающих документов организации (устава, договора с учредителем, лицензии, свидетельства об аккредитации, свидетельства о постановке на налоговый учет, свидетельства о праве на недвижимое имущество, свидетельства о праве на земельные участки)	10
2	Соблюдение без замечаний законодательных и нормативно-правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (капремонт)	10
3	Качественная работа по профилактике и полное устранение нарушений требований пожарной и антитеррористической безопасности	20
4	Организация выполнения требований по охране труда обучающихся и работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса, качественное ведение документации, отсутствие травматизма	20
5	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров)	20
6.	Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей лица	20
7.	Высокая сохранность или рациональное использование энерго-водных ресурсов (при экономии)	20
8.	Обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации	20
9.	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременно и качественное предоставление отчетной документации	10
10.	Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	20
11.	Качественная подготовка здания к отопительному сезону	10
12.	Приведение помещений образовательного учреждения в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.2821-10	30
13.	Организация своевременного прохождения медицинских осмотров сотрудниками общеобразовательного учреждения	20
14.	Качественная организация охраны, круглосуточного дежурства, оборудование экстренной связи с территориальными органами МВД России	10

2.6.7. Надбавка к должностному окладу за качество работы бухгалтера устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке
-------	-------------------------	-------------------------------------

		заработной платы), в %
1	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан	30
2.	Высокое качество бухгалтерской отчетности	
	<ul style="list-style-type: none"> Эффективное использование денежных и материальных ресурсов, высокое качество учета имущества, находящегося в оперативном управлении 	30
	<ul style="list-style-type: none"> участие в формировании налоговой и учетной политики, проведении финансового анализа деятельности учреждения; 	30
	<ul style="list-style-type: none"> своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов 	30
	<ul style="list-style-type: none"> предоставление консультаций работникам по вопросам списания и внутреннего перемещения материальных ценностей 	30
	<ul style="list-style-type: none"> соблюдение без замечаний законодательных и нормативно-правовых актов 	30

2.6.8. Надбавка к должностному окладу за качество работы главного бухгалтера, заместителя директора по экономике устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в %
1.	Соблюдение без замечаний законодательных и нормативно-правовых актов.	20
2.	Освоение более 96,1% средств целевых субсидий с соблюдением требований законодательства	10
3.	Обеспечение качественного составления и соблюдение сроков предоставления бухгалтерской отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики, учредителю. Предоставление информации по запрашиваемым формам с соблюдением сроков.	20
4.	Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств.	10
5.	Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества лица.	20
6.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности.	10
7.	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей	10
8.	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней зарплаты педагогических работников учреждения со средней заработной платой в экономике Ростовской области	10
9.	Динамика изменения доли средств от приносящей доход деятельности в общем объеме доходов учреждения из всех источников финансирования	10

10.	Высокое качество подготовки документации по организации и проведению закупок	20
11.	Доступность и открытость информации об образовательном учреждении. Размещение на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о деятельности в соответствии с действующим законодательством.	10

2.6.9. Надбавка к должностному окладу за качество работы педагога-психолога, социального педагога, старшего вожатого устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в %
1	Работа с детьми находящимися на инклюзивном и надомном обучении	30
2	Постоянная работа в Совете профилактики	20
3	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	20
4.	Использование в работе интерактивных форм работы с родителями (смс-оповещение, электронный дневник, «он-лайн» семинары, вебинары, родительские собрания и т.п.)	20
5.	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	20
6	Развитие социального партнерства с другими организациями	10
7	Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ. Доля обучающихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.)	50-74% - 10 75-100% - 20
8	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	50-74% - 10 75-100% - 20
9	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	50-74% - 10 75-100% - 20
10	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	50-74% - 10 75-100% - 20
11	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	10
12	Позитивная динамика в социально- психологической адаптации обучающихся	20

2.6.10. Надбавка к должностному окладу за качество работы педагога-библиотекаря устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в %
1	Высокая читательская активность обучающихся	30
2	Организация и проведение творческих проектов, научно-практических конференций, конкурсов для учащихся, родителей	30

3	Высокое качество работы по учету и хранению учебной и художественной литературы	20
4	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению (по библиотеке)	20
5	Высокая активность в организации работы по закупкам и списанию учебной и художественной литературы	30
6.	Оказание консультативной помощи, совместное проектирование учебного занятия, воспитательного мероприятия.	20

2.6.11. Надбавка к должностному окладу за качество работы секретаря руководителя, секретаря учебной части устанавливается исходя из суммарного количества баллов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в %
1	Обеспечение деятельности комиссии по контролю за качеством питания в школе, своевременность оформления предложений и управленческих решений	20
2	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению	20
3	Оформление транспортных карт учащихся и ведение соответствующей документации	30
4	Качественное ведение личных дел, личных карточек учащихся	20
5	Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	30
6	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	30
7	Обеспечение работы в соответствии с планом	10
8	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой.	20
9	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации.	20

2.6.11. Надбавка к должностному окладу за качество работы специалиста по кадрам устанавливается исходя из суммарного количества процентов, определенного по нижеследующим критериям оценки деятельности:

№ п/п	Наименование показателя	Процент должностному окладу (ставке заработной платы), в %
1	Ведение табеля учета рабочего времени на работников административно-управленческого состава учреждения	30
2	Отсутствие подтвержденных (обоснованных) обращений (жалоб) граждан по образовательному учреждению	30
3	За качественное исполнение обязанностей, связанных с аттестацией педагогических работников. Соблюдение сроков аттестации педагогических работников.	30

4	Качественное ведение личных дел, личных карточек работников учреждения	30
5	Качественная разработка должностных инструкций на работников учреждения	30
6	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	30

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы также включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

2.7.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

2.7.2. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель лица, заместители руководителя лица, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет; от 10 до 15 лет; свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет; от 5 до 10 лет; от 10 до 15 лет; свыше 15 лет	10 15 20 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

2.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников лицея разрабатываются отдельным локальным актом. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом учреждения может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя, заместителей и главного бухгалтера.

Лицей вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

Премирование руководителя лицея производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

2.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

2.10. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

2.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии ученой степени доктора наук; при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук; при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	

	при наличии почетного звания «народный»;	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»;	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»;	до 30
	при наличии почетного звания «заслуженный»;	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания, утверждается региональным органом исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

2.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава лица молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

2.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя

заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

2.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

2.16. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается отдельным локальным нормативным актом учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников лицея.

2.17. Оказание материальной помощи разрабатывается отдельным локальным актом с учетом мнений профсоюзного комитета лицея.

3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 3.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по учреждению.
- 3.2. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора лицея в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.
- 3.3. Дополнения и изменения утверждаются приказом директора лицея на основании решения общего собрания трудового коллектива лицея

СОГЛАСОВАНО:

Протокол общего собрания профсоюза
МБОУ «Лицей № 56»
от 12.05.2026 №15