

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Лицей № 102 имени академика
Михаила Фёдоровича Решетнёва»

ул.Школьная, 46, г.Железногорск,
Красноярского края, Россия, 662971
т.72-20-82, 72-37-10

П Р И К А З

15 / 02 2019 № 224 / 10
/Об утверждении Положения об оплате труда
работников МАОУ «Лицей № 102» /

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить Положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 102».
2. Положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 102», вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.02.2019 года.

Директор




В.А. Лесняк

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора

МАОУ «Лицей № 102»
 Лесняк В.А.
(личная подпись); (инициалы, фамилия)
от «15» февраля 2019г. № 224/Пд



ПРИНЯТО:
С учетом мнения представительного
органа работников МАОУ «Лице102»
 Веселова И.Г.
(личная подпись); (инициалы, фамилия)
« 15 » февраля 2019г.

Положение об оплате труда работников

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 102 имени академика Михаила Фёдоровича Решетнёва»
(МАОУ «Лицей № 102»)

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 102»(далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железнодорожск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железнодорожск», законом РФ «Об образовании», и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами ЗАТО Железнодорожск. Положение регулирует оплату труда работников МАОУ «Лицей № 102» (далее – лицей).

Данное Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников лицея в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

1.2. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором лицея на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *Приложением № 1* к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам лицея могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и рассчитывается с учетом объема выполняемых работ (нагрузки));

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- сверхурочная работа оплачивается - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной величине (рублях) и рассчитывается с учетом объема выполняемых работ (нагрузки).

- оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам лица на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

- выплаты работникам лица, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, объема выполняемых работ <*>
1	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
2	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в	20

	длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
3	выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам лица по решению директора в пределах субсидий на оплату труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы в виде премирования.

Также может устанавливаться стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам лица.

4.4. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональной выплаты.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 18048,00 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты под месячной

заработной платой понимается заработная плата конкретного работника, размер которой не может быть ниже 10592 рублей (размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в 2017 году).

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки или без учета нагрузки. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **Приложением № 2** к настоящему Положению. Персональные выплаты, предусмотренные пунктом 1, подпунктами 2.1, 2.4, 2.5, пунктом 3 **Приложения №2**, устанавливаются с учетом нагрузки. Персональные выплаты, предусмотренные подпунктами 2.2, 2.3, устанавливаются без учета нагрузки.

4.7. Размер персональной выплаты педагогическим работникам за классное руководство (п.1 п.п 2.2 Приложения № 2 настоящего Положения). Данная выплата устанавливается приказом директора лицея с января по август и с сентября по декабрь текущего года. В случае изменения количества обучающихся в классе размер выплаты педагогическим работникам за классное руководство устанавливается по состоянию на 01 число следующего месяца. На период отсутствия педагогического работника, выполняющего функции классного руководителя, приказом директора назначается исполняющий обязанности функций классного руководителя, которому устанавливается данная выплата в размере, определяемом в зависимости от количества обучающихся в классе на момент начала исполнения обязанностей.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом отработанного времени.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для работников лицея определяются согласно **Приложению № 4** к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты за качество и результативность профессиональной деятельности учителя определяются по оценочному листу согласно **Приложению № 3** к настоящему Положению.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности устанавливается приказом директора.

4.10. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) лицей применяет балльную систему (за исключением заместителей директора, главного бухгалтера). Определение количества баллов, устанавливаемых для работников лицея осуществляется в соответствии с **Приложениями № 3, 4** к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы в виде премирования педагогическим работникам (кроме воспитателей) устанавливаются на следующие периоды:

- за январь;
- с 01 февраля по 31 августа;

- с 01 сентября по 30 ноября;
- за декабрь текущего года.

Установление количества баллов для определения выплат стимулирующего характера за результаты работы производится два раза в год (на 01 февраля и на 01 сентября), что позволяет учитывать динамику образовательных достижений. На первое полугодие учебного года количество баллов для установления стимулирующих выплат должно быть определено в период с 01 по 20 сентября, на второе – с 01 по 20 февраля.

Всем остальным работникам лицея выплаты стимулирующего характера за результаты работы устанавливаются за месяц, за квартал, и за периоды с 01 января по 31 августа, с 01 сентября по 30 ноября, с 01 сентября по 31 декабря.

Выплаты стимулирующего характера работникам лицея производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по источникам поступления субсидий на оплату труда:

- за счет краевых субвенций на оплату труда педагогических работников;
- за счет краевых субвенций на оплату труда административно-управленческого персонала, педагогических работников (воспитателей ГПД), учебно-вспомогательного персонала;
- за счет средств краевых субвенций на оплату труда педагогическим работникам (педагогам дополнительного образования, ведущими кружки);
- за счет средств местного бюджета на оплату труда обслуживающего персонала;

$$Q \text{ стим.раб.} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

Q стим.раб – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера за соответствующий период работникам лицея в разрезе источников поступления субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальной услуги в соответствии с Соглашением о порядке и условиях предоставления субсидии.

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда лицея, состоящий из установленных заработной платы работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в Плане финансово-хозяйственной деятельности лицея за соответствующий период в разрезе источников поступления субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальной услуги в соответствии с Соглашением о порядке и условиях предоставления субсидии.

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников лицея по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат, персональных выплат) за соответствующий период, определенный согласно штатному расписанию лицея в разрезе источников поступления субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальной услуги.

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников лицея за соответствующий плановый период рассчитывается эмпирическим путем в разрезе источников поступления субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальной услуги.

Фонд оплаты труда, направляемый лицеем на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам (кроме воспитателей, педагогов дополнительного образования, ведущими кружки), распределяется следующим образом:

- на выплаты по итогам работы в виде премирования – 8%;
- на остальные выплаты стимулирующего характера – 92%.

В конце года, в случае если выплаты по итогам работы будут выплачены по

тем или иным причинам не полностью, а также при наличии общей экономии по фонду оплаты труда педагогических работников (кроме воспитателей, педагогов дополнительного образования, ведущими кружки), часть средств перераспределяются на выплаты стимулирующего характера определяемые согласно **Приложению №3** к настоящему Положению.

Фонд оплаты труда, направляемый лицеем на выплаты стимулирующего характера воспитателям, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, персоналу распределяется следующим образом:

- на выплаты по итогам работы в виде премирования – 7%;
- на остальные выплаты стимулирующего характера – 93%

В конце года, в случае если выплаты стимулирующего характера будут выплачены по тем или иным причинам не полностью, а также при наличии общей экономии по фонду оплаты труда воспитателей, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, часть средств перераспределяются на выплаты по итогам работы в виде премирования.

Фонд оплаты труда, направляемый лицеем на выплаты стимулирующего характера педагогам дополнительного образования, ведущими кружки распределяется следующим образом:

- на выплаты по итогам работы в виде премирования – 13%;
- на остальные выплаты стимулирующего характера – 87%

В конце года, в случае если выплаты стимулирующего характера будут выплачены по тем или иным причинам не полностью, а также при наличии общей экономии по фонду оплаты труда, часть средств перераспределяются на выплаты по итогам работы в виде премирования.

Фонд оплаты труда, направляемый лицеем на выплаты стимулирующего характера обслуживающему персоналу распределяется следующим образом:

- на выплаты стимулирующего характера – 100%

В конце года, в случае если выплаты стимулирующего характера будут выплачены по тем или иным причинам не полностью, а также при наличии общей экономии по фонду оплаты труда обслуживающего персонала, средства перераспределяются на выплаты по итогам работы в виде премирования.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения.

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость одного балла для определения размера стимулирующих выплат за соответствующий период.

B_i - количество баллов по результатам оценки труда конкретного работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки на соответствующий период.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим.раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i}$$

где:

$Q_{\text{стим.раб.}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат.

n - количество физических лиц лицея, подлежащих оценке за соответствующий период.

4.11. Стимулирующие выплаты для учителей по оценочному листу качества и

результативности профессиональной деятельности (*Приложение № 3* данного Положения) устанавливаются на основании решений соответствующего профиля методического объединения лица, оформленных итоговым протоколом и утверждаются приказом директора лица.

4.12. Стимулирующие выплаты в соответствии с *Приложениями № 4,5* данного Положения работникам лица устанавливаются на основании решений комиссии, назначенной приказом директора лица. Решения комиссии оформляются протоколом и утверждаются приказом директора лица. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств, полученная от приносящей доход деятельности устанавливается приказом директора.

4.13. По урегулированию возможных противоречий между самооценкой и оценкой методического объединения, комиссии создается конфликтная комиссия, утвержденная приказом директора.

4.14. Комиссии действует в соответствии с настоящим Положением и Положением о комиссиях.

4.15. Для работников по профессии «сторож» выплаты стимулирующего характера (кроме выплат по итогам работы в виде премирования) в не полностью отработанном месяце рассчитываются пропорционально отработанным календарным дням.

4.16. При выплатах по итогам работы в виде премирования учитывается:

1. объем освоения выделенных бюджетных средств;
2. объем ввода законченных ремонтных объектов;
3. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лица;

5. достижение высоких результатов в работе за определенный период;

6. участие в инновационной деятельности;

7. участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий; и иные критерии в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы в виде премирования работникам лица устанавливается в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы в виде премирования не ограничены и устанавливаются в пределах соответствующего фонда оплаты труда.

Данные выплаты выплачиваются независимо от фактически отработанного времени за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год.

Выплата по итогам работы за год в виде премирования не выплачивается работникам лица, имеющим в течение календарного года дисциплинарные взыскания.

При определении средней заработной платы (кроме случаев определения средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска) выплаты по итогам работы в виде премирования учитываются в соответствии с особенностями порядка исчисления средней заработной платы пропорционально отработанному времени. Нормой для учета данной выплаты считаются рабочие дни.

При определении средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска выплаты по итогам работы в виде премирования учитываются в соответствии с особенностями порядка исчисления средней заработной платы пропорционально отработанному времени. Нормой для учета данной выплаты считаются среднемесячное число календарных дней (29,3).

4.17. Стоимость балла по выплате за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лица, и за участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий определяется в зависимости от объема, квалификации, сложности и трудоемкости порученной конкретной

работы, а также участия в выполнении важных работ, мероприятий. Общая сумма выплат по итогам работы в виде премирования за календарный год не должна превышать выделенного фонда в размере, определенном в п. 4.10. данного Положения.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам лица в пределах соответствующего фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь оказывается работникам по решению директора лица в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику лица в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам лица производится на основании приказа директора лица с учетом положений настоящего раздела. Действие выплаты единовременной материальной помощи не распространяется:

- на работников лица, заключивших трудовой договор на срок до 1 года;
- на работников, занятых на временных работах;
- на работников в период испытательного срока (если в трудовом договоре включено условие об испытании при приеме на работу);
- на лиц, работающих по совместительству;
- на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

6. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

6.1. Размеры должностных окладов заместителей директора по УВР устанавливается приказом директора на 30% , главного бухгалтера и заместителя директора по АХЧ на 10% ниже размера должностного оклада директора, установленного Распоряжением Администрации ЗАТО Железногорск.

6.2. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

Также могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств, полученные от приносящей доход деятельности.

6.4. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей директора и главного бухгалтера определяются согласно *Приложению № 6* к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера производятся без учета повышающих коэффициентов. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие

результаты работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности устанавливаются приказом директора.

6.5. Виды и размер персональных выплат заместителям директора, главному бухгалтеру определяются согласно *Приложению № 7* к настоящему Положению.

6.6. Размер выплат по итогам работы заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с *Приложением № 8* к настоящему Положению. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Данные выплаты выплачиваются независимо от фактически отработанного времени на основании приказа директора за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год.

6.7. Персональные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.8. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, главного бухгалтера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на месяц, на квартал, на период с 01 января по 31 августа, и с 01 сентября по 31 декабря текущего года в процентах от должностного оклада.

6.9. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора лица.

6.10. В части нерегламентированной данным разделом, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников лица (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется в размере, не превышающим размера, установленного постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорска.

6.12. Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и предоставление указанными лицами данной информации устанавливается нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

7. Почасовая оплата труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников лица применяется при оплате:

- часов, отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часов отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников учителями, преподающими учебные предметы, предполагающие деление класса на группы, при условии проведения учебного занятия со всем классом без деления на группы, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненной учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения на условиях почасовой оплаты;

- на оплату часов индивидуальной исследовательской работы с учащимися;

- на оплату часов педагогической работы по обеспечению платных дополнительных образовательных услуг по дополнительным общеразвивающим программам.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента, компенсационных и персональных выплат (за опыт работы в занимаемой должности, специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования) на коэффициент оплаты разового часа, рассчитываемый ежегодно.

Коэффициент оплаты разового часа 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 (по производственному календарю), учитывая предпраздничные дни, в которые продолжительность работы сокращается на один час, и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер оплаты за один час педагогической работы по обеспечению платных дополнительных образовательных услуг по дополнительным общеразвивающим программам устанавливается в соответствии с утвержденной директором МАОУ «Лицей № 102» калькуляцией цены по платным дополнительным образовательным услугам.

7.3. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

8. Тарификация педагогических работников

8.1. Заработная плата педагогических работников лицея определяется путем умножения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических работников лицея производится один раз в год отдельно на каждое учебное полугодие (на 01 января, 01 сентября) если предусмотрено учебными планами разное количество часов и оформляется тарификационным списком согласно **Приложению № 9** к настоящему Положению в разрезе следующих групп персонала: учителя и другие педагогические работники.

Месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения), по заочной форме обучения определяется в порядке, предусмотренном в пункте 8.1 настоящего раздела.

8.2. 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-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса, по указанным выше причинам.

8.3. Определение уровня образования:

8.3.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.3.2. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера (о наличии среднего или высшего профессионального (музыкального) образования и профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте), учителя дефектолога, учителя-логопеда, логопеда (о наличии высшего профессионального образования в области дефектологии), педагога-психолога (о наличии среднего или высшего профессионального образования по направлению подготовки "Педагогика и психология" либо среднее или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология").

Среднее или высшее музыкальное образование определяют дипломы государственного образца об окончании консерваторий, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ.

Высшее дефектологическое образование определяет диплом государственного образца об окончании пединститутов или педуниверситетов по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология (логопедия, тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика), а также диплом государственного образца, полученный лицами с высшим профессиональным образованием после окончания спецфакультета с объемом подготовки по указанным выше специальностям не менее 1000 часов.

8.4. Определение стажа работы в должности:

8.4.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, учредитель образовательного учреждения может принимать показания

свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников МАОУ «Лицей № 102»**

1. Размеры окладов работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни, должности		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: <u>по должности:</u> - старшая вожатая	при наличии высшего профессионального образования	5547,0
2 квалификационный уровень <u>по должности:</u> - педагог-организатор - социальный педагог - педагог дополнительного образования	при наличии среднего профессионального образования	5102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5810,0
3 квалификационный уровень <u>по должности:</u> - воспитатель - педагог-психолог - методист	при наличии среднего профессионального образования	5588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6364,0
4 квалификационный уровень <u>по должности:</u> - учитель - учитель начальных классов - преподаватель ОБЖ - учитель-логопед - учитель-дефектолог - педагог-библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	6115,0

	при наличии высшего профессионального образования	6967,0
--	---	--------

2. Размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни, должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: -секретарь	2971,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: -лаборант	3297,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: -бухгалтер - инженер ИТ, инженер-электроник -специалист по кадрам	3623,0
3 квалификационный уровень: бухгалтер I категории	4370,0
4 квалификационный уровень: ведущий бухгалтер	5253,0

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с [ПКГ](#), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни, профессии	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень:	

-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий -гардеробщик -вахтер -сторож	2552,0
--	--------

4. Размеры окладов по должностям, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами:

Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	6133,0
Специалист по охране труда	3623,0

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут увеличиваться в следующих случаях:

5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O_{ув.} = O_{уст.} + O_{уст.} \times K / 100,$$

где:

$O_{ув.}$ – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента ;

$O_{уст.}$ – установленный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности в соответствии с настоящим положением;

K – повышающий коэффициент.

5.2. Повышающий коэффициент устанавливается для педагогических работников по следующим основаниям:

П/П	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории; 1 квалификационной категории 2 квалификационной категории	25% 15% 10%

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
персональных выплат работникам МАОУ «Лицей № 102»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>: от 1 года до 5 лет	5%
1.1.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет,	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	За сложность, напряженность, и особый режим работы:	
2.1.	за проверку письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	- учителям истории, биологии, географии, экономике, ОРР, ПЭКК, информатике, астрономии;	5%
	- учителям физики, химии, иностранного языка;	10%

	- учителям математики;	20%
	- учителям русского языка и литературы;	25%
	- учителям начальных классов;	20%
2.2.	за классное руководство <****>.	2700 руб.
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры<****>:	
	- кабинетами биологии, физики, химии, информатики, психолога, библиотекой, актовым залом, костюмерной	10%
	- остальные кабинеты	5%
	-мастерскими, спортивными залами, кабинетами по технологии, тиром, теплицей	20%
2.4.	за работу с родителями (педагогу-организатору, социальному педагогу, педагогу- психологу)	30%
2.5.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
3	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с МАОУ «Лицей № 102» либо продолжающим работу в лицее. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*>Размер выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> От установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета нагрузки.

<*****> Размер выплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе с наполняемостью 25 человек. Для классов, наполняемость которых меньше установленной размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

.Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе региональной выплаты и стимулирующих выплат), пропорционально отработанному времени. На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

ВИДЫ ВЫПЛАТ
стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности для работников
лицея (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и
ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие
результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Учитель, учитель начальных классов	(п. А-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса.	1. Руководство методическими объединениями педагогов.	обеспечение работы в соответствии с планом	20
		2. Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии.	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	24
	2. Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса.	1. Проведение внеурочных мероприятий спортивной направленности школьного уровня.	обеспечение работы в соответствии с планом более 20ч	45
			менее 20ч	35
		2. За оформление информационных стендов в блоке для обучения начальной ступени образования.	0	40
		3. За оформление экспозиции «Наши медалисты», «Наши лучшие учителя».	0	148
4. За оформление экспозиции "Спортивные достижения Лицея".	0	180		

	5. За составление расписания учебных занятий.	0	312
3. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы).	1. Полнота и соответствие нормативным документам.	100%	20
(п. А-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1. Эффективность работы с родителями учащихся.	1. Организация работы по подготовке кабинетов к новому учебному году.	0	80
2. Интенсивность затрат по подготовке к учебным занятиям.	1. Молодых специалистов, учителей, вновь принятых на работу в лицей в течение учебного года на момент приема.	0	100
	2. За наставничество.		100
(п. А-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
1. Кураторство сайта, баз данных.	1. Наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, баз данных.	своевременность обновления, отсутствие замечаний.	100
2. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса.	1. Включение современного оборудования в образовательный процесс.	а) использование при проведении учебных занятий компьютерных программ, цифрового оборудования	100
		б) интерактивной доски	308
		в) современного лабораторного оборудования	50
		г) современного технологического оборудования	300

	2. Проведение занятий в нетрадиционной форме (в виде литературной гостиной, с использованием театрализации, инсценировки, показа кинофильмов, музыкального сопровождения и т.д.).	0	135	
	3. Использование на занятиях эстетически иллюстрированного материала: презентаций (слайды).	0	40	
	3. Работа по реализации законодательства об образовании.	1.Обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению.	Своевременность представления отчетных документов	30
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель- логопед, учитель-дефектолог	(п. Б-1).Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Сопровождение обучающихся в образовательном процессе.	1.Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных детей, охваченных различными видами контроля.	наличие	150
		2. Проведение мероприятий для родителей обучающихся .	проведение одного мероприятия	20
		3. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью (базы КИАСУО).	0	85
	(п. Б-2)Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся.	1. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	0	70
		2. Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта.	0	20
3. Презентация на педагогическом совещании.		0	10	

	4. За разработку и внедрение индивидуального учебно-дидактического материала для обучения учащихся.	0	48	
	5. Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат.	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся	162	
	(п.Б-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся.	1. Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся.	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	257
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, старший вожатый	(п. В-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами.	1. Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями).	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы).	1. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам.	100%	38
		2. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам (кружковая деятельность).		14
	3. Осуществление дополнительных работ.	1. Обработка информации для сайта лицея.	0	63
		2. Сбор информации для сайта лицея.	0	22
		3. Анализ и обработка информации для сайта лицей.	0	84

		0	40
	5. За разработку и апробацию программы "Моделирование".	0	54
	6. За разработку и апробацию программы курса "Инженерная графика".	0	31
	7. За разработку и апробацию программы курса "Робототехника и экспериментальная физика".	0	87
	8. За разработку и апробацию программы курса "3D моделирование" "Моделирование с использованием станков с ЧПУ".	0	70
(п.В-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1. Достижения обучающихся.	1. Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня.	а) внутри учреждения	16
		б) муниципального уровня	20
		в) регионального уровня	40
		г) федерального уровня	60
2. Организация деятельности детских объединений, организаций.	1. Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ.	за каждый проект, программу	20
(п.В-3) Выплаты за качество выполняемых работ			

	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса.	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности. 2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности (кружковая деятельность)	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	14 4
Воспитатель	(п. Г-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы).	1. Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам.	100%	10
	2. Обеспечение занятости детей.	2. Проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков.	постоянно	8
	(п.Г-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды.	1. Отсутствие травм, несчастных случаев.	0	28
		2. Использование современных информационно-коммуникационных технологий.	0	4
	2. Эффективность работы с родителями.	1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	24
	(п.Г-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
	1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса.	1. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива обучающихся, проведение уроков высокого качества.	отсутствие замечаний администрации учреждения	4

Заведующий библиотекой, педагог-библиотекарь	(п.Д-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению.	1. Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки.	80%	30
	2.Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения.	1. Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения.	наличие программы развития	22
	(п. Д-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Сохранность библиотечного фонда учреждения.	1. Количество списываемой литературы библиотечного фонда..	менее 20% фонда	83
	2.Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся.	1. Проведение уроков информационной культуры .	1 раз в четверть	10
		2. Проведение дней информирования.	1 раз в полгода	4
	(п. Д-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.Высокий уровень профессионального мастерства.	1. Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности .	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	39
	Учебно-вспомогательный персонал: бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер I	(п. Е-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов.		1. Соответствие нормам действующего законодательства.	100%	30

категории, лаборант, секретарь, специалист по кадрам, инженер ИТ, инженер-электроник, специалист по охране труда.	2. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах.	1.Соответствие заданным нормам.	100%	30
	3.Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения.	1.Отсутствие нарушений трудового законодательства.	0	36
	4.Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами и учебно-методическими пособиями.	1.Постоянный мониторинг информационно-методических материалов.	100%	20
	5.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО).	1.Внедрение баз автоматизированного сбора информации.	Отсутствие замечание по ведению баз автоматизированного сбора информации	15
	6.Реализация проектов, выполнение программ развития, планов работы учреждения.	1. Выполнение задач, проектов, программ развития и планов работы учреждения.	100%	30
	7.Взаимодействие с органами государственной власти и с внебюджетными фондами, социального страхования, пенсионного страхования, военкоматами, центром занятости населения.	1. Оперативное реагирование на запросы государственной власти и внебюджетных фондов.	100%	27
	8.Соблюдение законодательства.	1. Штрафы, взыскания, замечания.	0	17
	9. Осуществление дополнительной работы.	1.Ведение официального сайта лица.		83
		2. По уходу за комнатными растениями в кабинетах химии, биологии.		27
	(п.Е-2)Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	1.Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота.	1.Наличие регламентов по созданию внутренних документов.	Соблюдение регламентов	30
	2.Высокий уровень экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности.	1.Качественный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности в целях экономии и рационального расходования средств.	постоянно	50
	3.Техническое и программное обеспечение работы учреждения.	1.Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения.	стабильно	30
	4.Строгое соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности.	1.Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев.	постоянно	4
	5.Участие в мероприятиях учреждения.	1. Проведение и информационное обеспечение детских праздников, семинаров и вечеров.	постоянно	6
	6.Оперативность выполняемой работы.	1. Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.	постоянно	42
	7.Установка новых информационных программ, создание отчетности в электронном варианте.	1.Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения, качественный отчет.	постоянно	26
	(п. Е-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.Работа с входящей корреспонденцией.	1.Подготовка ответов.	своевременно	18
	2.Качество выполняемых работ.	1. Замечание по качеству.	0	38
	3.Своевременная и качественная сдача отчетов.	1.Нет претензий со стороны, принимающих отчеты.	своевременно	50
Обслуживающий персонал:	(п. Ж-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

рабочий по КОЗ и РЗ, гардеробщик, сторож, вахтер.	1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения пожарной безопасности.	1.Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий.	0	32
	2.Обеспечение сохранности имущества	1.Замечание по утрате и порче имущества	0	18
	(п. Ж-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.За напряженность и интенсивность.	1.Человекопроемкость по профессии гардеробщик. 2. За уборку лаборатории. 3.За уборку душевых. 4.За подготовку к спортивным мероприятиям. 5.За уборку подвала. 6. Благоустройство территории учреждения.	0	25
				14
				14
				11
				25
				25
	2.Осуществление дополнительных работ.	1.По уходу за цветами в коридорах лица.	0	6
3. Ответственное отношение к своим обязанностям.	1.Осуществление контроля за выдачей ключей от кабинетов.	0	25	
(п. Ж-3) Выплаты за качество выполняемых работ				
1.Ресурсосбережение при выполнении работ.	1.Экономия энергоресурсов.	постоянно	25	
Преподаватель ОБЖ	(п. 3-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы).	1. Полнота и соответствие нормативным документам.	100%	300
	2.Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов.	1.Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров.	1	30
			более 1	80
	(п. 3-2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты)			
	1.Выполнение плата методической работы.	1.Доля выполненных работ.	80%	5
			100%	30
	(п. 3-3) Выплаты за качество выполняемых работ			

	1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса).	1.Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися.	использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	66
Методист	(п. И-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.Методическое сопровождение процесса разработки, апробации внедрения инновационных программ, технологий, методов.	1.Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров.	1	44
			более 1	100
	2. Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения.	1.Отсутствие нарушений трудового законодательства.	0	155
	(п. И-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.Выполнение плана методической работы.	1.Доля выполненных работ.	80%	10
			100%	18
	2.Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах.	1.Степень участия.	участник	20
			призер	80
	3. Осуществление дополнительной работы.	1.Ведение официального сайта лица.	0	400
	(п. И-3) Выплаты за качество выполняемых работ			
	1.Разработка проектов, методических материалов.	1.Наличие собственных проектов, методических материалов.	1	50
			более 1	100
2.Организация повышения профессионального мастерства.	1.Проведение мастер-классов для педагогов.	1 раз в полугодие	50	

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
выплат по итогам работы в виде премирования
работникам МАОУ «Лицей № 102»**

Критерии	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
1. Степень освоения выделенных бюджетных средств.	% освоения выделенных бюджетных средств за оцениваемый период	от 90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	85
2. Объем ввода законченных ремонтных объектов.	Текущий ремонт	выполнен в срок	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	Применение нестандартных методов работы		100
4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лицея.	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	100
5. Достижение высоких результатов в работе за определенный период.	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	100
6. Участие в инновационной деятельности.	Наличие реализуемых проектов	участие	100
7. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.	Наличие важных работ, мероприятий	участие	100

ВИДЫ ВЫПЛАТ
стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности лица для
заместителей директора, главного бухгалтера (выплаты за важность выполняемой
работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении
поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за
качество выполняемых работ)

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу) <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместители руководителя	(п.Л-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
система непрерывного развития педагогических кадров		наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%	

	Сохранение здоровья обучающихся в учреждении	организация обеспечения обучающихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью обучающихся	10%

(п.Л-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение обучающихся в пределах 1 - 2% от общей численности	20%
(п.Л-3) Выплаты за качество выполняемых работ				

	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
Главный бухгалтер	(п.М-1) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
	(п.М-2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
качество подготовки отчетов		своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	20%	

	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	10%
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
	(п.М-3) Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
персональных выплат заместителям директора,
главному бухгалтеру МАОУ «Лицей № 102»**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу) <u><*></u>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <u><***></u> :	
	от 1 года до 5 лет <u><***></u>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><***></u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <u><***></u>	20%
	от 5 года до 10 лет <u><***></u>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><***></u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <u><***></u>	30%
	свыше 10 лет <u><***></u>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><***></u>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <u><***></u>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <u><***></u>	40%	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).».

**Виды и размер выплат
по итогам работы
заместителей директора, главного бухгалтера**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер оклада к окладу (должностному окладу) <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные в учреждении	100% 90% 80% 70% 60%
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств за оцениваемый период	90% выделенного объема средств	25%
		95% и выше выделенного объема средств	90%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

