СОГЛАСОВАНО
Министр образования
Кировской области
_____ О.Н.Рысева
«20» 09 2018 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.А.Смирнова
«20» сентября 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Вятского многопрофильного лицея
_____ В.Д.Смирнов
приказ от «20» 09 2018 г. №
336/2018-О

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КИРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ВЯТСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ»

- подписи -

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Вятский многопрофильный лицей» (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Вятский многопрофильный лицей» (далее – организация).

Положение включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Настоящее положение утверждается приказом директора организации по согласованию с министерством образования Кировской области и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации лицея.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работников организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, выделенных министерством образования Кировской области, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8. Организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных примерным положением об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций.

9. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3 562 рубля
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	3 696 рублей

должностей педагогических работников	11 163 рубля
должностей руководителей структурных подразделений	5 538 рублей

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3 562 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3 696 рублей
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3 959 рублей
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4 223 рубля

12. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	3 430 рублей
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	3 562 рубля

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:	
Библиотекарь	4060 рублей

Выплаты компенсационного характера

14. В настоящем положении предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты при совместительстве профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за расширение зон обслуживания.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

16. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

17. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

18. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников, локальном нормативном акте, коллективном договоре. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного характера.

19. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

19.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

19.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об

утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

19.1.2. За иные особые условия работы:

Педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (от нагрузки)	Учитель, осуществляющий обучение по индивидуальным учебным планам	до 10

19.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

19.2.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19.2.2 Выплаты при совместительстве профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

19.2.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При увеличении объема или интенсивности работы, связанной с сопровождением образовательного процесса, выполнения работы, не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Категории выполняемых работ	Размер выплаты в процентах
1. Проверка письменных работ (от объема выполняемой педагогической нагрузки):	
- учителю математики, русского языка и литературы	до 10%
- учителю начальных классов	до 7%
- учителю естественных наук, иностранного языка, основ безопасности жизнедеятельности, информатики и рисования	до 3%

2. Работы в классах (группах) углубленного изучения предметов и в режиме экспериментальной деятельности (от объема выполняемой нагрузки) – 1-7 классы – 8-11 классы	 до 5% до 10%
3. Подготовка лабораторного оборудования и обеспечение проведения лабораторных работ (в случае отсутствия штатного лаборанта) (от объема выполняемой педагогической нагрузки)	до 15%
4. Заведование (от ставки заработной платы): – учебным кабинетом – учебным кабинетом с лаборантской (без лаборанта) – спортивным залом – мастерскими, кабинетом ОТ – музей и т.п.	 до 2% до 5% до 5% до 10% до 10%
5. Учителям физического воспитания за выполнение внеклассной работы	до 10%
6. Классное руководство (от ставки заработной платы): – 1-4 классы – 5-9 классы – 10-11 классы	 до 10% до 20% до 30%
7. Руководство методическим объединением, творческой группой, наставничество и т.п. (от ставки заработной платы)	до 10%
8. Руководство детским объединением (от ставки заработной платы)	до 15%
9. Выполнение обязанностей инспектора по охране детства (от ставки заработной платы)	до 10%
10. Руководство профсоюзным комитетом (от ставки заработной платы) при членстве в профсоюзе: – менее 30% – 30% - 50% – 50% - 70% – 70% и более	 5% 7% 10% 13%
11. Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, секретаря аттестационной комиссии и т.п. (от ставки заработной платы)	до 5%
12. Руководство школьной службой примирения, другими службами и комиссиями (от ставки заработной платы)	до 10%
13. Сопровождение (тьюторство) адаптивных программ с детьми, имеющих ограниченные возможности здоровья, альтернативных форм обучения (очно-заочное, заочное, семейное) (от ставки)	до 10%

Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объему.

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя дополнительно выплачивается денежное вознаграждение в размере 1000 рублей в месяц за предельную наполняемость обучающихся в классе. При уменьшении количества обучающихся в классе выплата устанавливается пропорционально количеству обучающихся в классе. Вознаграждение выплачивается ежемесячно.

19.3. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

19.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

19.5. Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

19.6. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты стимулирующего характера

20. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 №154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

21. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

выплаты за наличие высшей квалификационной категории;

выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

премиальные выплаты.

22. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат стимулирующего характера.

24. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в рублях, процентах, и (или) в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

25. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

26. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

27. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

27.1.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

В целях осуществления выплат, предусмотренных п. 27.1 настоящего Положения, Работники организации представляют листы самооценки деятельности в соответствии с утвержденными критериями и показателями непосредственным руководителям не позднее 15 августа отчетного года. Работники и руководители структурных подразделений несут ответственность за достоверность представляемой информации.

В целях обеспечения открытости процедуры установления выплат, приказом директора организации ежегодно избирается комиссия для установления размеров выплат стимулирующего характера.

Комиссия разрабатывает предложения по установлению размера выплат работникам за качество выполняемых работ и направляет их директору не позднее 20 августа текущего года.

В случае непредставления работником листа самооценки в установленные сроки выплата за качество выполняемых работ не производится.

Критерии выплат за качество выполняемых работ приведены таблицами в ПРИЛОЖЕНИИ №1.

27.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 0 лет до 10 лет	до 2%
Свыше 10 лет	до 5%

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организации.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию прошло не более трех месяцев.

27.3. Выплата за наличие высшей квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Ежемесячные выплаты за высшую категорию устанавливаются в размере 1000 рублей при работе на одну штатную единицу, педагогическую ставку пропорционально фактической нагрузке и фактически отработанному времени.

27.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знака отличия в области образования и науки устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоены:

ученая степень кандидата (доктора) наук;

почётное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности;

знак отличия в области образования и науки (медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник начального

профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»; нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов», нагрудный знак «За милосердие и благотворительность», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации.

Награда	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»	до 10%
Ученая степень кандидата наук, другие почетные звания	до 5%
Знак отличия в области образования и науки Российской Федерации	до 2%

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, знака отличия в области образования и науки РФ.

27.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации локальным нормативным актом по организации. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

27.6. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению директора организации в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

28. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается министерством образования Кировской области.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с распорядительным актом министерства образования Кировской области.

30. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается министерством образования Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

31. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

32. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

33. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации представляется ежегодно до 1 марта министерству образования Кировской области, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

34. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

35. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается министерством образования Кировской области.

36. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

38. Министерство образования Кировской области устанавливает руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством образования Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются министерством образования Кировской области.

39. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации осуществляются в соответствии с правовыми актами министерства образования Кировской области за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

40. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего положения.

41. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и министерством образования Кировской области.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

42. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

43. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 21.2.1 настоящего положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачивается с учетом ведения им преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

44. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

45. Преподавательская работа работника, указанного в пункте 45 настоящего положения, сверх установленных норм, за которые ему выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

46. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

47. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной ставки педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и	200

почетного звания	

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных организаций. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

49. Работникам организации может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

50. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Качество и результативность работы классного руководителя

Критерии		
1. Уровень профессионального мастерства: 10 баллов		
1.1	Участие в профессиональных конкурсах - макс. 2 балла: (победитель, призер - 2 балла, участник - 1 балл)	2
1.2	Распространение своего опыта через открытые занятия, классные часы, родительские собрания и др. - 5 баллов	5
1.3	Распространение своего опыта через мастер-классы, публикации, другие педагогические инициативы - макс. 3 балла. (очные - 3 балла, заочные - 1 балл)	3
2. Результативность работы: 85 баллов.		
2.1	100% успеваемость класса по итогам года - 5 баллов.	5
2.2	Сохранение контингента - 5 баллов (исключаются случаи обоснованного перехода в другие классы или перемены места жительства за пределеми города)	5
2.3	Активность участия в олимпиадах обучающихся класса - 2 балла	2
2.4	Организация выездов, походов, других внешкольных мероприятий - макс. 5 баллов	5
2.5	Своевременное выявление детей, находящихся в сложной жизненной ситуации, своевременное оказание обучающимся социальной помощи и поддержки (отсутствие представлений из КДН и ЗП - 10 баллов)	10
2.6	Состояние закрепленной территории - макс. 5 баллов	5
2.7	Отсутствие правонарушений и нарушений ПДД - 10 баллов	10
2.8	Отсутствие пропусков занятий без уважительных причин - 5 баллов	5
2.9	Отсутствие учащихся в классе, поставленных на учет в ПДН КДН и ЗП в текущем учебном году - 10 баллов	10
2.10	Выполнения учащимися правил и распоряжений (наличие второй обуви, соблюдение дресс-кода и др.) - 10 баллов	10
2.11	Охват дополнительным образованием (не менее 75% в 1-8 классах, не менее 50% в 9-11 классах при 100% занятости детей, состоящих на учете в ПДН КДН и ЗП) - 5 баллов	5
2.12	Качество дежурства класса по лицею - 5 баллов	5
2.13	Выполнение требований к содержанию учебников - 3 балла	3
2.14	Качество работы с родителями (по итогам посещения родительских собраний и мероприятий) - 5 баллов	5
3. Соблюдение единых требований и личная дисциплина - 5 баллов.		
3.1	Качество ведения учетно-отчетной документации (планы ВР, журнал классных часов, журналы ТБ, отчеты и др.), в том числе электронной - 5 баллов.	5
3.2	Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей - (за наличие жалоб вычитается 5 баллов).	
3.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда - в течение 1 месяца, следующего за нарушением вычитается за 1 замечание 50% стимулирующих выплат, за 2 и более замечания или выговор - 100% стимулирующих выплат	
	ИТОГО БАЛЛОВ:	**100**

Качество и результативность работы учителя

Критерии		
1. Уровень профессионального мастерства: 10 баллов*		
1.1	Участие в профессиональных конкурсах - макс. 2 балла: (победитель, призер - 2 балла, участник - 1 балл)	2
1.2	Распространение своего опыта через открытые уроки - макс. 5 баллов: (РФ, межрегион, область - 5, город - 4, лицей - 3)	5
1.3	Распространение своего опыта через мастер-классы, публикации, другие педагогические инициативы - макс. 3 балла. (очные - 3 балла, заочные - 1 балл)	3
1.4	*Участие в конкурсе "Учитель года" (не ниже городского уровня) - 10 баллов	
2. Результативность работы: 70 баллов.		
2.1	Уровень освоения обучающимися ФГОС по предмету- 10 баллов. (обученность 100% - 2 баллаза каждый триместр при отсутствии неуспевающих за год, средний балл не ниже среднего областного - 4) (*У учителей первых классов оценивается только обученность).	10
2.2	Уровень освоения обучающимися программ углубленного изучения предметов по предмету- макс. 10 баллов. (процент учащихся, освоивших программы на "4" и "5" от общего количества учащихся в классе (группе) углубленного изучения / 10)	10
2.3	Результаты внешней независимой оценки:	10
2.3.1	2-11 классы ВПР, НИКО и т.п. - макс. 10 баллов (процент учащихся, справившихся с работой на "4" и "5" от общего количества учащихся в классе (группе) / 10)	
2.3.2	9 классы ОГЭ - макс. 10 баллов (процент учащихся, справившихся с экзаменом на "4" и "5" отобщего количества учащихся в классе (группе) / 10) *Учитель, имеющий учащихся, не сдавших ОГЭ по предмету, получает 0 баллов по данному пункту вне зависимости от результатов класса (группы)	
2.3.3	11 классы ЕГЭ - макс. 10 баллов (процент учащихся, набравших количество баллов более среднего показателя по предмету от общего количества учащихся в классе (группе) / 10) *Учитель, имеющий максимальный (100-бальный) результат, получает максимальный балл по данному пункту вне зависимости от результатов класса (группы)	
2.4	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников (входящих в перечень ВОШ) - макс. 30 баллов. (РФ - 30, область - 20, город - 10, школа (для 4 классов) - 5) *Если максимальный уровень городской, то учитывается количество из расчета 2 балла за каждого победителя или призера, но в сумме не более 10 баллов, для 4-классов учитывается количество из расчета 1 балл за каждого победителя или призера, но в сумме не более 5 баллов	30
2.5	Победители и призеры научно-практических конференций, конкурсов по предмету - макс. 10 баллов: очные (РФ - 10, область - 8, город - 6, лицей - 4), заочные - (РФ - 5, область - 4, город - 3).	10
3. Участие в организации и проведении значимых для повышения качества образования мероприятий - 15 баллов.		
3.1	Участие в работе жюри олимпиад, экспертных комиссий - макс. 5 баллов: очные (РФ, область - 5, город- 3, лицей - 2)	5
3.2	Участие в организации конкурсов, фестивалей, спортивных мероприятий на базе лицея в рамках работы образовательного кластера - макс. 5 баллов.	5
3.3	Участие в работе инновационных площадок (по результатам отчета руководителей творческих групп) - макс. 5 баллов	5
4. Соблюдение единых требований и личная дисциплина - 5 баллов.		
4.1	Качество ведения учетно-отчетной документации в том числе электронной (журналы, дневники, рабочие программы, отчеты) - макс. 5 баллов.	5
4.2	Отсутствие нарушений требований охраны труда - в течение 1 месяца, следующего за нарушением вычитается за 1 замечание 50% стимулирующих выплат, за 2 и более замечания или выговор - 100% стимулирующих выплат	
	ИТОГО БАЛЛОВ:	**100**

Качество и результативность работы педагога-психолога

Критерии		
1. Уровень профессионального мастерства: 10 баллов		
1.1	Участие в профессиональных конкурсах - макс. 2 балла: (победитель, призер - 2 балла, участник - 1 балл)	2
1.2	Распространение своего опыта через открытые занятия - макс. 5 баллов: (РФ, межрегион, область - 5, город - 4, лицей - 3)	5
1.3	Распространение своего опыта через мастер-классы, публикации, другие педагогические инициативы - макс. 3 балла. (очные - 3 балла, заочные - 1 балл)	3
2. Результативность работы: 85 баллов.		
2.1	Наличие программ психопрофилактической, развивающей и коррекционно-развивающей направленности, в т.ч. индивидуальных программ для детей и обучающихся с ОВЗ (наличие всех типов программ -5 баллов)	5
2.2	Наличие позитивной динамики развития по результатам реализации программ (по итогам годового отчета - 10 баллов)	10
2.3	Организация профилактико-просветительской работы, популяризация психологических знаний среди учащихся, педагогов, родителей (консультирование, выступление на родительских собраниях, конференциях, лекториях, проведение внеклассных мероприятий, оформление наглядной информации) (по результатам анализа годового отчета специалиста - систематически- 10 баллов, периодически- 5 баллов)	10
2.4	Работа с родителями по решению проблем, выявленных в ходе диагностики детей, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации - 10 баллов	10
2.5	Положительные результаты в работе с детьми и обучающимися, находящимися в сложных жизненных ситуациях, состоящих на ВШУ, КДН и ОДН - 10 баллов	10
2.6	Использование современных информационных, цифровых технологий в диагностической, коррекционно-развивающей, профилактической деятельности - 10 баллов	10
2.7	Участие в профориентационой работе в рамках РИП, участие или проведение диагностик профессионального самоопределения - 10 баллов	10
2.8	Динамика показателей профессионального самоопределения учащихся - 10 баллов	10
2.9	Эффективность работы службы примирения (по результатам анализа документации) - 10 баллов	10
3. Соблюдение единых требований и личная дисциплина - 5 баллов.		
3.1	Качество ведения учетно-отчетной документации (план, график работы, журнал учета видов работ, отчеты и др.), в том числе электронной - 5 баллов.	5
3.2	Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей - (за наличие жалоба -5 баллов).	
3.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда - в течение 1 месяца, следующего за нарушением вычитается за 1 замечание 50% стимулирующих выплат, за 2 и более замечания или выговор - 100% стимулирующих выплат	
	ИТОГО БАЛЛОВ:	**100**

Качество и результативность работы социального педагога

Критерии		
1. Уровень профессионального мастерства: 10 баллов		
1.1	Участие в профессиональных конкурсах - макс. 2 балла: (победитель, призер - 2 балла, участник - 1 балл)	2
1.2	Распространение своего опыта через открытые занятия - макс. 5 баллов: (РФ, межрегион, область - 5, город - 4, лицей - 3)	5
1.3	Распространение своего опыта через мастер-классы, публикации, другие педагогические инициативы - макс. 3 балла. (очные - 3 балла, заочные - 1 балл)	3
2. Качество и результативность труда: 85 баллов.		
2.1	Наличие социальных проектов и программ по оказанию социальной помощи обучающимся -5 баллов	5
2.2	Отсутствие обучающихся, отчисленных из образовательной организации - 10 баллов	10
2.3	100% охват учащихся "группы риска" занятиями в УДО -10 баллов	10
2.4	Количество семей, находящихся в СОПе (снижение - 5 баллов, отсутствие - 10 баллов)	10
2.5	Количество обучающихся, состоящих на профилактическом учёте в течение года (снижение - 5 баллов, отсутствие - 10 баллов)	10
2.6	Своевременное выявление фактов безнадзорности, отклонений в поведении, оказание обучающимся социальной помощи и поддержки (отсутствие представлений из КДН и ЗП - 10 баллов)	10
2.7	Качество реализации мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних (отсутствие правонарушений и преступлений, допущенных обучающимися - 10 баллов, снижение случаев - 5 баллов)	10
2.8	Положительные результаты работы по профилактике суицидального поведения, алкоголизма, употребления наркотиков и ПАВ среди обучающихся (по итогам годового отчета - 10 баллов)	10
2.9	Проведение мониторинговых исследований по различным направлениям деятельности (достижения обучающихся с проблемами в развитии, занятость обучающихся и др.) - 5 баллов	5
2.10	Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей различных организаций, ведомств, предприятий - 0,5 баллов за каждую организацию, но не более 5 баллов всего	5
3. Соблюдение единых требований и личная дисциплина - 5 баллов.		
3.1	Качество ведения учетно-отчетной документации (план, график работы, журнал учета видов работ, отчеты и др.), в том числе электронной - 5 баллов.	5
3.2	Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей - (за наличие жалоб -5 баллов).	
3.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда - в течение 1 месяца, следующего за нарушением вычитается за 1 замечание 50% стимулирующих выплат, за 2 и более замечания или выговор - 100% стимулирующих выплат	
	ИТОГО БАЛЛОВ:	**100**

Качество и результативность работы педагога-организатора

	Критерии	
1. Уровень профессионального мастерства: 10 баллов		
1.1	Участие в профессиональных конкурсах - макс. 2 балла: (РФ, область - 2, город- 1)	2
1.2	Распространение своего опыта через мастер-классы, публикации, другие педагогические инициативы - макс. 5 баллов: очные (РФ, межрегион - 5, город - 3, лицей - 2)	5
1.3	Ведение методической работы на уровне образовательной организации- макс. 3 баллов	3
2. Результативность работы: 75 баллов.		
2.1	Наличие целевых проектов и программ по развитию детского самоуправления - 5 баллов	5
2.2	Положительная динамика вовлечения обучающихся в детское самоуправление, помощь в организации органов детского самоуправления, организация работы детских общественных организаций (объединений) - 5 баллов	5
2.3	Положительная динамика вовлечения обучающихся в социально-значимую деятельность - 5 баллов, в том числе вовлечение учащихся "группы риска" - 5 баллов	5
2.4	Положительная динамика вовлечения обучающихся во внеурочную деятельность и дополнительное образование через систему кружков, клубов, секций, объединений в образовательной организации - 5 баллов	5
2.5	Качество организации каникулярного отдыха обучающихся в части организации досуга и воспитательного процесса (по итогам отчета руководителя лагеря) - 10 баллов	10
2.6	Наличие победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований и т.д. (за каждый 1 балл, но не более 10 баллов)	10
2.7	Создание условий для профессионального самоопределения обучающихся, участие в организации процесса профориентационной работы - 5 баллов	5
2.8	Взаимодействие с социальными партнерами в целях расширения возможностей развития и воспитания обучающихся (по факту при наличии подтверждающего документа) –5 баллов	5
2.9	Качество организации и проведения внеклассных мероприятий - макс. 10 баллов	10
2.10	Осуществление взаимодействия с родителями - не менее 10% родителей, привлечены к участию в школьных мероприятиях в течение года – 5 баллов	5
2.11	Работа со СМИ (радио, телевидение, публикации в газетах, журналах) - до 10 баллов (в зависимости от объема публикаций)	10
3. Участие в организации и проведении значимых для повышения качества образования мероприятий - 10 баллов.		
3.1	Участие в организации конкурсов, фестивалей, спортивных мероприятий на базе лицея (в т.ч. в рамках работы образовательного кластера), в том числе через осуществление взаимодействие с учителями-предметниками, руководителями детских объединений - макс. 5 баллов.	5
3.2	Участие в работе инновационных площадок (по результатам отчета руководителей творческих групп) - макс. 5 баллов	5
4. Соблюдение единых требований и личная дисциплина - 5 баллов.		
4.1	Качество ведения учетно-отчетной документации (план, график работы, журнал учета видов работ, отчеты и др.), в том числе электронной - 5 баллов.	5
4.2	Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей - (за наличие жалоба -5 баллов).	
4.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда - в течение 1 месяца, следующего за нарушением вычитается за 1 замечание 50% стимулирующих выплат, за 2 и более замечания или выговор - 100% стимулирующих выплат	
	ИТОГО БАЛЛОВ:	**100**

Качество и результативность работы педагога-организатора ОБЖ

Критерии		
1. Уровень профессионального мастерства: 10 баллов		
1.1	Участие в профессиональных конкурсах - макс. 2 балла: (РФ, область - 2, город- 1)	2
1.2	Распространение своего опыта через мастер-классы, публикации, другие педагогические инициативы - макс. 5 баллов: очные (РФ, межрегион - 5, город - 3, лицей - 2)	5
1.3	Ведение методической работы (город и выше - 3, лицей - 1) - макс. 3 балла	3
2. Результативность работы: 75 баллов.		
2.1	Наличие социально-значимых проектов и программ по развитию детских общественных организаций (объединений)- 5 баллов	5
2.2	Положительная динамика вовлечения обучающихся в детские общественные организации (объединения) (3 балла), организация работы детских общественных организаций (объединений)(2 балла) - макс 5 баллов	5
2.3	Уровень освоения обучающимися программ по предмету ОБЖ- макс. 10 баллов (2 балла за каждый триместр при отсутствии неуспевающих, средний балл не ниже среднего областного - 4 балла)	10
2.4	Наличие победителей и призеров олимпиад школьников (входящих в перечень ВОШ) - макс. 30 баллов (РФ-30, область - 20, город-10) *если максимальный уровень городской, то учитывается количество из расчета 2 балла за каждого победителя и призера, но в сумме не более 10 баллов.	30
2.5	Наличие победителей и призеров научно-практических конференций, конкурсов, фестивалей, соревнований и т.д. (РФ-10, область-8, город-6, лицей-4) макс 10 баллов	10
2.6	Создание условий для профессионального самоопределения обучающихся, организация работы по военно-патриотическому воспитанию, краеведческой, поисковой направленности - 5 баллов	5
2.7	Взаимодействие с заинтересованными организациями для подготовки юношей допризывного и призывного возраста. Проведение учебных сборов. (по факту при наличии подтверждающего документа) –5 баллов	5
3. Участие в организации и проведении значимых для повышения качества образования мероприятий - 10 баллов.		
3.1	Участие вработе жюри олимпиад, экспертных комиссий (РФ, область-5, город-3, лицей-2) макс. 5 баллов	5
3.2	Участие в организации конкурсов, фестивалей, спортивных мероприятий на базе лицея (в т.ч. в рамках работы образовательного кластера), в том числе через осуществление взаимодействие с учителями-предметниками, руководителями детских объединений - макс. 5 баллов.	5
3.3	Участие в работе инновационных площадок (по результатам отчета руководителей творческих групп) - макс. 5 баллов	5
4. Соблюдение единых требований и личная дисциплина - 5 баллов.		
4.1	Качество ведения учетно-отчетной документации (план, график работы, журнал учета видов работ, отчеты и др.), в том числе электронной - 5 баллов.	5
4.2	Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей - (за наличие жалоба -5 баллов).	
4.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда - в течение 1 месяца, следующего за нарушением вычитается за 1 замечание 50% стимулирующих выплат, за 2 и более замечания или выговор - 100% стимулирующих выплат	
	ИТОГО БАЛЛОВ:	**100**

Критерии		
1. Уровень профессионального мастерства: 10 баллов		
1.1	Участие в профессиональных конкурсах - макс. 2 балла: (РФ, область - 2, город- 1)	2
1.2	Распространение своего опыта через открытые занятия - 5 баллов	5
1.3	Распространение своего опыта через мастер-классы, публикации, другие педагогические инициативы - макс. 3 балла. (очные - 3 балла, заочные - 1 балл)	3
2. Качество и результативность работы: 35 баллов.		
2.1	Наличие целевых проектов и программ по развитию логопедического обслуживания - 5 баллов	5
2.2	Качество организации профилактико-просветительской работы, пропаганды логопедических знаний среди учащихся и педагогов - 5 баллов	5
2.3	Проведение родительских собраний и лекториев по вопросам логопедического просвещения, качество этих мероприятий - 5 баллов	5
2.4	Доля обучающихся, охваченных групповыми и индивидуальными занятиями по результатам диагностического обследования: менее 20% - 0 баллов 21%-50% - 2 балла 51%-100% - 5 баллов	5
2.5	Успешность коррекционной развивающей работы с детьми, зачисленными на логопедический пункт (выпущено с улучшениями устной речи, чтения письма) до 50% - 0 баллов 51% - 70% - 5 баллов 71% - 100% - 10 баллов	10
2.6	Участие в работе инновационных площадок (по результатам отчета руководителей творческих групп) - макс. 5 баллов	5
3. Соблюдение единых требований и личная дисциплина - 5 баллов.		
3.1	Качество ведения учетно-отчетной документации (план, график работы, журнал учета видов работ, отчеты и др.), в том числе электронной - 5 баллов.	5
3.2	Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей - (за наличие жалоба -5 баллов).	
3.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда - в течение 1 месяца, следующего за нарушением вычитается за 1 замечание 50% стимулирующих выплат, за 2 и более замечания или выговор - 100% стимулирующих выплат	
	ИТОГО БАЛЛОВ:	**50**

Качество и результативность работы воспитателя ГПД

Критерии		
1. Уровень профессионального мастерства: 10 баллов		
1.1	Участие в профессиональных конкурсах - макс. 2 балла: (РФ, область - 2, город- 1)	2
1.2	Распространение своего опыта через открытые занятия - 5 баллов	5
1.3	Распространение своего опыта через мастер-классы, публикации, другие педагогические инициативы - макс. 3 балла. (очные - 3 балла, заочные - 1 балл)	3
2. Качество и результативность работы: 40 баллов.		
2.1	Наличие целевых проектов и программ по развитию воспитательного потенциала ГПД- 5 баллов	5
2.2	Охват воспитанников различными видами досуга до 70% - 2 балла свыше 70% - 5 балла	5
2.3	Участие воспитанников в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях - 5 баллов	5
2.4	Сохранность контингента обучающихся, посещающих ГПД в течение года - 5 баллов	5
2.5	Организация экскурсий в музеи, выставки, библиотеки и т.п. - 5 баллов	5
2.6	Уровень школьной адаптации воспитанников (по результатам тестирования педагогов-психологов) - 5 баллов	5
2.7	Создание комфортной среды пребывания воспитанников в ГПД (дизайн и санитарно-гигиеническое состояние кабинета, использование здоровьесберегающих технологий) - 10 баллов	10
2.8	Участие в работе инновационных площадок (по результатам отчета руководителей творческих групп) - макс. 5 баллов	5
3. Соблюдение единых требований и личная дисциплина - 5 баллов.		
3.1	Качество ведения учетно-отчетной документации (план, график работы, журнал учета видов работ, отчеты и др.), в том числе электронной - 5 баллов.	5
3.2	Отсутствие письменных жалоб со стороны родителей - (за наличие жалоба -5 баллов).	
3.3	Отсутствие нарушений требований охраны труда - в течение 1 месяца, следующего за нарушением вычитается за 1 замечание 50% стимулирующих выплат, за 2 и более замечания или выговор - 100% стимулирующих выплат	
	ИТОГО БАЛЛОВ:	**60**

Качество и результативность работы диспетчера образовательного процесса, системного администратора, инженера по охране труда и безопасности, инженера-программиста, бухгалтера, секретаря учебной части, лаборанта, рабочих 1, 2 уровней, кроме сторожа (вахтера):

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер в % к ставке (окладу)
1	Высокая исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний по вопросам исполнения должностных обязанностей	до 100
		Выполнение поручений администрации или непосредственного руководителя	до 100
2	Повышение имиджа лицея	Участие в подготовке и проведении мероприятий городского, районного уровня и выше	до 100
		Благоустройство территории, помещений	до 100
		Проведение ремонтных работ зданий и помещений	до 100

Качество и результативность работы сторожа (вахтера):

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер в % к ставке (окладу)	Продолжительность выплаты
1	Повышение имиджа лицея	Участие в подготовке и проведении мероприятий районного уровня и выше	до 10	В течение квартала
		Благоустройство территории, помещений	до 5	В течение квартала
		Проведение ремонтных работ зданий и помещений	до 10	В течение квартала

Пронумеровано, прошито,
скреплено печатью
24 (двадцать четыре) листа
Директор лицея: В.Д. Смирнов