

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МАОУ Лицей №3
Ракшина И.Ю.
«03» марта 2020г.



Приложение № 2

Утверждаю
Директор МАОУ Лицей №3



Ильиных Е.В.
«03» марта 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №3»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №3» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работникам муниципальных учреждений города Красноярск», постановлением Главы г. Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей №3» (далее – Учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярск, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются Учреждением с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.8. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются

срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.10. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения 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.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

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 за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем 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 или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

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

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

IV. 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.

4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, 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.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При

этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

4.11. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителю руководителя Учреждения может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

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 или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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 или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя.

6.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, 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.

6.5. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

6.6. 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.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.9. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.10. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере 3,0.

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1 Размер доплаты за один час дополнительной педагогической работы при замещении временно отсутствующего работника определяется по формуле:

$$Чп = О * (1 + (П + К) / 100\%) / Н,$$

где Чп – размер доплаты за один час, руб.,

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, В П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности, за категорию, за молодого специалиста;

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %;

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2 Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Чд} = \text{О} * (\text{Р} + \text{П} + \text{К}) / 100\% / \text{Д},$$

где Чд – размер доплаты за один день, руб.,

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.,

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности,

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику,

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.

Приложение № 1.1
к Положению об оплате труда

«Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 971*
2-й квалификационный уровень		3 297
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 874
	при наличии высшего профессионального образования	5 547
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102
	при наличии высшего профессионального образования	5 810
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 588
	при наличии высшего профессионального образования	6 364
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115
	при наличии высшего профессионального образования	6 967

*Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3355 руб.

Приложение № 1.2
к Положению об оплате труда

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зароботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971
2-й квалификационный уровень	3 143
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 297
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	5 024
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 623
2-й квалификационный уровень	3 981
3-й квалификационный уровень	4 370
4-й квалификационный уровень	5 253

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 623 рубля.

Приложение № 1.3
к Положению об оплате труда

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7 248
2-й квалификационный уровень	7 791
3-й квалификационный уровень	8 406
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	5 024
5-й квалификационный уровень	5 675
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	6 133
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6 592
2-й квалификационный уровень	7 637
3-й квалификационный уровень	8 223

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 6 133 руб.

Приложение № 1.4
к Положению об оплате труда

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 552
2-й квалификационный уровень	2 675
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	4 796

Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 15%, то $k = 0\%$;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

$Q1$ – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного	20%

	заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	15%
	начальных классов	15%
	русского языка и литературы	15%
4	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2 700 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
6	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20%

<*> Расчет персональных стимулирующих 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 профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), и выплат стимулирующего характера).

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.

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки)».

О распространении имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Закрепить за педагогическим работником в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда устанавливается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор

	по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования;
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств) концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физкультуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

На основании приложение №2 к Соглашению между администрацией города Красноярск и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МАОУ Лицей №3
Ракшина И.Ю.
«03» марта 2020г.



Приложение № 3

Утверждаю
Директор МАОУ Лицей №3

Ильиных Е.В.
«03» марта 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о фонде стимулирующих надбавок и доплат
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей №3»

Общие положения

Настоящее положение определяет виды, размеры стимулирующих надбавок и доплат. Порядок, условия их выплаты и вводится с целью повышения материальных интересов работников, качества работы, а также с целью материальной поддержки работников МАОУ Лицей №3.

Положение вводится на основании:

- Закона РФ «Об образовании» (ст.32,43,54);
- Трудового кодекса РФ;
- Устава МАОУ Лицей №3;
- Постановления администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1.

1. Порядок установления доплат и стимулирующих надбавок

- 1.1 Виды и размер доплат и стимулирующих надбавок заместителям руководителя, педагогическим работникам, а так же работникам, не связанным с образовательным процессом, устанавливаются органом самоуправления МАОУ Лицей №3 с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в процентном отношении к окладу или денежном эквиваленте (ежемесячно, ежеквартально или на год).
- 1.2 Доплаты и стимулирующие надбавки выплачиваются из надтарифного фонда оплаты труда.
- 1.3 Виды и размер надбавок и доплат руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливаются главным управлением образования администрации города Красноярска (по представлению управления образования администрации района города Красноярска).
- 1.4 Решение об установлении доплат и стимулирующих надбавок, снижении или отмене оформляется приказом руководителя МАОУ Лицей №3 и доводится до сведения работника под роспись.
- 1.5 Снятие доплат и стимулирующих надбавок производится по следующим основаниям:
 - Отсутствие мотивов к установлению доплат и стимулирующих надбавок (изменение условий труда);
 - Нарушение правил трудового внутреннего распорядка;
 - Нарушение санитарно-гигиенических норм и правил;
 - Обоснованные жалобы родителей воспитанников.

2. Виды стимулирующих надбавок и доплат (Приложение №1 к Положению о фонде стимулирующих надбавок и доплат)

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) **работникам учреждения**

Должность - **учитель**

Критерии оценки результативности и качества труда работников лица	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Работа с проектной, творческой группой	15
		Руководство кафедрой, предметной школой	10
		сетевой группой, РМО, ОМО	15
		Секцией НПК	5
	Участие в работе экспертной комиссии, выездном психолого-медико-педагогическом консилиуме, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
		Наставничество, модерация Участие в работе жюри районного уровня	10
	Участие в работе экспериментальных и инновационных площадок	Тиражирование педагогического опыта:	2
		Участие в Круглом столе, презентация Де	5
		Представление опыта работы: проведение мастер-класса	15
		Участие на конференции с докладом, выступления на семинарах	10
Результативное участие педагога в конкурсах и фестивалях:			
на Российском уровне		15	
на городском уровне		10	
на районном	5		
Призовые места в очных конкурсах на Российском уровне	21, 23, 25		

		на городском, краевом уровне на районном	16, 18, 20 11, 13, 15
	Подготовка и оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, грантовых конкурсах	Подготовка и оформление документов Призовые места Публикации в печатных методических изданиях или на сайте	10 до 30 10 5
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство организацией программ и проектов, исследований. Подготовка команд. Сопровождение внеурочной проектной Де учащихся в рамках ФГОС	Руководство творческими группами учащихся, НОУ. Сопровождение проекта 1 ученика (по результату) Групповой проект в начальной школе	10 за группу 3-7
	Участие лицеистов в выездных интенсивных школах	Организация образовательной деятельности обучающихся в выездной и интенсивной школе.	5 баллов 1 день
	Участие в мероприятиях районного уровня	Участие Лауреат, III место II место I место	2 5 7 10
	НПК	Привлечение, участие Лауреат, III место, II место, I место Муниципальный уровень Краевой	5 10, 15, 20 15, 20, 25
	Очное участие в конференциях российского, международного уровня	Привлечение, участие Лауреат, призер III место II место I место	5 15 20 25 30
	Дистанционное участие в мероприятиях городского, краевого, российского, международного уровня	Привлечение 5 человек Лауреат, III место, II место, I место	1 1, 2, 3, 4 3, 5, 7, 10
	Подготовка и проведение школьного и районного уровня «Всероссийской олимпиады школьников»	Изготовление пакета олимпиадных заданий, участие в экспертной комиссии	Разработка олимпиадных заданий на район, город, участие в жюри (район, город)
Внедрение современных	Ведение баз автоматизированного сбора	Постоянное ведение баз автоматизированного сбора	10-15

средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	информации	информации Электронный журнал, MOODLE, СтатГрад и др. Уровень активности на образовательных цифровых платформах	5 за каждый проект
Выполнение функциональных обязанностей классного руководителя	Проведение открытых мероприятий для коллег, родителей, семей обучающихся во внеурочное время	Содержательная статья на сайт с фотоотчётом. Разнообразие форм проведения мероприятий с классом, открытость мероприятия (с приглашением, администрации, родителей...)	2 3
	Результативная работа по профилактике правонарушений Организация работы с классом, где находятся дети группы риска	Результативная работа с детьми группы риска	10 по итогам полугодия
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Организация безопасных условий образовательного процесса	Работа по развитию материально-технической базы лицея, Выполнение отдельных видов работ	1-10
	Координация трудовых отношений	Координация трудовых отношений в первичной профсоюзной организации	15
	Работа с опекаемыми детьми	Индивидуальное сопровождение опекаемых детей	15
	Координация деятельности структурных подразделений, МК, уполномоченных по правам человека	Работа службы примирения	15
	Организация дотационного питания	Сбор справок, контроль, ведение документации	25
	Ведение школьного сайта	Своевременное и качественное наполнение лицейского сайта Написание статьи для сайта (с фотографиям)	20 1-3
	Работа с дошкольниками	Сотрудничество с ДОУ, проведение совместных мероприятий	10
Обеспечение здоровьесбережения обучающихся	Работа по обеспечению безопасной инфраструктуры лицея в рамках учебно-воспитательного процесса	Позитивные изменения в инфраструктуре (сезонно)	10-30
	Организация летнего отдыха и труда учащихся	Организация работы (начальник лагеря) в пришкольном оздоровительном лагере	20

		Организация летней трудовой практики					20
	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной Де лица	Выездные мероприятия с учащимися по приказу					3
Усложнений условий работы	Расширение должностных обязанностей	Участие в репетиционных ЕГЭ и ГИА Организация и обеспечение работы ППЭ					1 балл /час 15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Качество успеваемости (по результатам итоговых краевых контрольных работ, мониторингов, ГИА-9, ЕГЭ)	Дифференцированно от предмета за класс					
		Математика, русский язык - 100% успеваемость					20
		Математика, русский язык – 80-99% успеваемость					5
		Предметы по выбору 100% успеваемость					
		До 7 человек				5	
		8-18 человек				10	
		19-30 человек				15	
Достижения обучающихся в различных уровнях «Всероссийской олимпиады школьников»	Участие в олимпиадах районного , городского, краевого, всероссийского уровня	Призер, Шместо Шместо Шместо участие	Район	Город	Край	РФ	
			5	10	15	20	
			10	15	20	25	
			15	20	25	30	
		участие	0	0	10	10	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		Призовое место в конкурсе проектов и программ				20	
Внеклассная работа	Организация внеурочной и внеклассной Де вне стен лица и во внеурочное время	Выезд в театр, кинотеатр (> 5 учащихся)				2	
		Организация экскурсии на предприятия, в музей, по городу (> 5 учащихся)				3	
		Выход на природу в выходные дни (> 5 учащихся)				7	
		Качество работы классного руководителя (справка заместителя директора по УВР)				5	
Выплаты за качество выполняемых работ							

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Результативное участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	15
Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	Проведение предметных недель, внеклассной работы по предмету, экскурсий	Подготовка площадки или 1 мероприятия Проведение открытого урока (не менее 3х посетителей) на район на город Погружение в предмет	10 10 15 1 день – 5 баллов
	Разработка и осуществление <u>социальных</u> проектов	Работа над созданием проекта Реализация проекта Получение Гранта по проекту	10 20 30
Высокий уровень организации участия Творческих коллективов в конкурсах фестивалей, а также результативность участия в спортивных мероприятиях		Призеры и победители на районных мероприятиях городских краевых	10 15 25

Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог			
Критерии оценки результативности и качества труда работников лица	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	10
	Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия	10 за одно мероприятие
	Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений	Отслеживание движения учащегося в соответствии с программой, положительная динамика результативности	2 за одного учащегося
		Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с одаренными детьми	10 за более чем одного педагога
	Психолого-педагогическое сопровождение при самоопределении учащегося и выборе индивидуальной образовательной программы	Отчет о проведенных мероприятиях	10 за одно мероприятие
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	20
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10

	Участие в рабочих группах, подтвержденное приказом, по разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью одаренных учащихся	Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на форумах специалистов, в том числе, в сети Интернет	5 за единицу
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года Анкетирование классных руководителей, родителей и учащихся.	20
	Проведение курсов и тренингов для одаренных детей и их педагогов	Одно еженедельно проводимое занятие	10

Педагогические работники: **воспитатель**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 50%	Проверка наполняемости ГПД. наполняемость от 95% до 100%	20
		от 75% до 94%;	10
		от 50% до 74%	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100% от 75% до 94%; от 50% до 74%	20 10 5
		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20

Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	15 раз в четверть
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса обучающихся	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания	10
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	15

Педагогические работники: педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, руководитель структурного подразделения, старший вожатый, тренер-преподаватель по физическому воспитанию

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство реализацией программ и проектов, исследований	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	10 за единицу
Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Разработка индивидуальной программы достижений ребенка	Контроль реализации программы, положительная динамика результативности ребенка	10 за одного учащегося
Работа с семьями обучающихся	За специально организованную результативную работу по профилактике правонарушений	Позитивная динамика снижения числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере	40
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20

	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссий различного уровня, сборов по основам военной службы.	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
		Разовое участие	2
Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость групп не ниже 90%	Сохранность наполняемости групп обучающихся	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения воспитанников	Участие обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Участие обучающихся (% участвующих от числа обучающихся) от 95% до 100%	20
		от 75% до 94%; от 50% до 74%	10 5
		Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия)	20
Участие курируемых учащихся в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Участие в мероприятии краевого перечня	Документально подтвержденное участие	10 за одно мероприятие
	Ведение портфолио учащихся	Наличие портфолио	3 за одного учащегося
Участие в разработке и реализации проектов, программ, содержания деятельности связанных с работой с одаренными детьми	Разработка и реализация проектов и программ, содержания деятельности	Призовое место в конкурсе проектов и программ: муниципальный уровень	5
		краевой уровень	10
		федеральный уровень	20
		Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет	10 за единицу
		Участие в муниципальных и краевых мероприятиях для одаренных детей	5 за одно мероприятие

Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах (включая фотографии, отзывы учащихся и другие материалы). При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	20 за каждый
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма, конфликтов	0	15 раз в четверть
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного оборудования, инновационных УМК, по определению Управляющего совета (иного органа управления учреждением)	10 за хотя бы одну единицу
	Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов одаренных детей	Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	5 за одного учащегося

Должность - Заведующий библиотекой

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	Более 80%	10
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	5
Работа с обучающимися, родителями	Проведение внеклассных мероприятий	Проведение одного мероприятия	10
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Сохранность библиотечного фонда гимназии	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	10

Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	5
	Проведение дней информирования	1 раз в четверть	5
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, городских, краевых мероприятиях	Участие в внутришкольных, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Подготовка детей к одному мероприятию. Списки участников.	5
	Призовое место в гимназических, городских, краевых, федеральных конкурсах, проектах, конференциях	Списки победителей, грамоты лауреатов, призеров	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства	Использование проектных, исследовательских, ИКТ и других развивающих технологий в образовательном процессе	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия, публикации.	15
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	20

Административно-вспомогательный персонал: **секретарь-машинистка, лаборант, диспетчер**

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10 за одну базу
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства	20
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	20
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	10
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	Отсутствие замечаний	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	20
Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	Стабильная работа программного обеспечения	20
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	30
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10

Младший обслуживающий персонал:

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений и др.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	30
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	Постоянно	10
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20
Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30

