

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНУМУ ДОГОВОРУ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 11»

№3438 от 30.09.2014г.

НА

2014-2017ГОДЫ

От работодателя:

Директор МАОУ «ЛИЦЕЙ № 11»

Подпись

Голстоногова Галия Тригорьевна

Дата «27» декабря 2016г.

МП

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «ЛИЦЕЙ № 11»

Подпись

Александрова Людмила Дмитриевна

Дата «27» декабря 2016г.

МП

Департамент экономики администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

доп и иск к кол. дог.
№ 3438 от «30» 09 14 г.

Дата выдачи заключения

Дата регистрации изменений

Заместитель руководителя департамента

экономики И.В. Вереткин

г. Красноярск, ул. К.Маркса, 95 тел. 226-19-59

МЕСТО ДЛЯ ШТАМПА РЕГИСТРИРУЮЩЕГО ОРГАНА

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 11»
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2014 - 2017 годы**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 11», в соответствии с постановлением администрации города Красноярска № 742 от 15.12.2016г., стороны коллективного договора пришли к соглашению внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 11», регистрационный номер № 3438 от 30.09.2014 г.

1) По всему тексту коллективного договора слова «муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Лицей № 11» читать в следующей редакции «муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Лицей № 11»

2) По всему тексту коллективного договора слова «МБОУ Лицей № 11» читать в следующей редакции «МАОУ Лицей № 11»

3) Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МАОУ Лицей № 11 города Красноярска» изложить в редакции согласно приложению 1

Приложение 1
к дополнению и изменению
к коллективному договору
МАОУ Лицей № 11
на 2014-2017годы
От 20.12.2016г.

**«МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 11»**

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

К коллективному договору работников
МАОУ Лицей № 11

<p>ПРИНЯТО На Общем собрании работников «20» декабря 2016г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Председатель ПК  Л.Д. Александрова «ЛИЦЕЙ № 11» «20» декабря 2016г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ Лицей № 11  Г.Г. Толстоногова «20» декабря 2016г.</p>
---	---	--

**Положение об оплате труда работников
МАОУ Лицей № 11 города Красноярск**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАОУ Лицей № 11(далее - учреждение), координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города.

Положение разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», утвержденным постановлением администрации города Красноярск № 14 от 27.01.2010 года с изменениями и дополнениями от:19 апреля, 22 сентября 2010 г., 18 марта, 20, 23 мая, 13 июля, 22 сентября, 11, 21 октября, 29 ноября 2011 г., 13 апреля, 9 июня, 3 сентября, 4 октября, 26 декабря 2012 г., 18 февраля, 28 июня, 23 сентября, 8 октября, 6 ноября 2013 г., 3 сентября, 17 октября, 24 ноября 2014 г., 27 января, 3 апреля, 22 мая, 17 декабря 2015 г., 15 декабря 2016 г.

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договоров (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. 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 всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением,

обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.7. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, 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) муниципального учреждения.

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

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов 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 минимальными размерами окладов, определенных постановлением администрации г. Красноярска № 742 от 15.12.2016 г.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 857,0 *
2-й квалификационный уровень		3 170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб
1		2
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	2 597,0
2-й квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	2 882,0
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	3 167,0
2-й квалификационный уровень	3 480,0
3-й квалификационный уровень	3 820,0
4-й квалификационный уровень	4 592,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 484,0 рубля.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	5 361,0
2-й квалификационный уровень	5 762,0
3-й квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 392,0

5-й квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	5 361,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	5 762,0
2-й квалификационный уровень	6 675,0
3-й квалификационный уровень	7 188,0

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	2 231,0
2-й квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	2 597,0
2-й квалификационный уровень	3 167,0
3-й квалификационный уровень	3 480,0
4-й квалификационный уровень	4 193,0

2.7. Размеры окладов педагогических работников учреждения устанавливаются выше минимальных размеров окладов, в следующих случаях:

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

$$O = O_{min} + O_{min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.7.2. Увеличение минимальных окладов осуществляется посредством применения к окладам повышающих коэффициентов.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения установлены в п. 2.7.4.

2.7.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу

N п/п	Основание повышения минимального оклада	Предельное значение повышающего коэффициента, в %
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания для педагогических работников общеобразовательного учреждения	35

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 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: , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%$$

где:

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

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

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп}$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - 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;

« $Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников»;

$Q_{отп}$ - 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

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия).

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. «К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент в размере 1,3 (Постановление администрации Красноярского края от 21.08.1992 г. № 311-П), процентная надбавка в размере - 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка (Постановление СМ СССР и ВЦСПС от 24 сентября 1989 г. N 794).

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на осно-

вании **статьи 147** Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании **статьи 149** Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании **статьи 153** Трудового кодекса Российской Федерации.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу
7	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).	20
12	За ненормированный рабочий день	15%

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к минимальному окладу без учета повышающих коэффициентов

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от минимального 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.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне **размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)**);

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию комиссии по установлению стимулирующих вы-

плат.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников определяются согласно *приложению 1* к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.10 и 4.15 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные *приложениями 1,3* к настоящему Положению.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (**минимального размера оплаты труда**)) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *приложению 2* к настоящему Положению.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (**минимального размера оплаты труда**), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

4.14. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного **Законом** Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных 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 системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и вы-

полненной 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 системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным **Законом** Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника 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.

4.15. 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.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в абсолютном размере в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

4.16. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^n (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}})}{SUM B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим 1}}$.

$$Q_{\text{стим 1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим 1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

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 учреждений по решению руководителя учреждения

- может оказываться в связи с бракосочетанием, рождением ребенка,

- оказывается в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей); при достижении пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет)

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя уч-

реждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **приложением 6** к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайства территориального отдела главного управления образования администрации города по Кировскому району.

6.5. Средний размер оклада работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности:

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с **постановлением** администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

Средний размер оклада основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с **постановлением** администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск".

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с **разделом 3** настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при опре-

делении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом **районного коэффициента**, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее – комиссия).

6.14. Территориальный отдел по Кировскому району в городе представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются 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.

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;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу без учета повышающих коэффициентов.

Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя устанавливаются согласно **приложению № 4** к настоящему Положению.

6.19. Размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно **приложению № 5** к настоящему Примерному положению.

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

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и выплачиваются заместителям руководителя по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителю учреждения, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном **разделом V** настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителю учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы директора, его заместителей) устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Директор	4,0
2	Заместитель директора	3,6

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразова-
тельного учреждения «Лицей № 11»

**Размер выплат стимулирующего характера работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей № 11».**

Должности	Условия		Кол-во баллов	Периодичность выплат	
	наименование	индикатор			
педагогические работники: Учитель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, преподаватель-организатор (ОБЖ), педагог-организатор, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-библиотекарь, инструктор по физической культуре, тьютор	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Организация проектной и исследовательской, творческой, инновационной деятельности учащихся	Участие учащихся в научно-практических конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня, лицейской защите творческих работ и проектов учащихся (учебных и социальных), в проектных семинарах	Представление работ на конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня, лицейской защите творческих работ и проектов, проектных семинарах (за 1 учащегося, если не стали призерами): районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень международный уровень	2 3 4 5 7	1 раз в квартал
	1.2. Обеспечение организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (приказ)	Обеспечение работы в соответствии с планом		В течение года
			• методсоветом	7	
			• профсоюзной организацией	5	
			• экспертной комиссией по распределению СЧФОТ	5	
			• МО лицея	7	
			• МО района	5	
	• МО округа	5			

			<ul style="list-style-type: none"> Службы медиации (примирения) 	5	
			<ul style="list-style-type: none"> уполномоченного по правам участников образовательного процесса 	5	
		Участие педагогов в работе проектных, творческих группах (приказ)	лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень	2 3 4 5	на период деятельности
		Наставническая работа	Сопровождение молодого специалиста – тиражирование опыта (по представлению руководителя ШМО)	3	1 раз в квартал
		Участие в экспертной работе (в составе жюри) при проведении конкурсов, олимпиад, НОУ (приказ, вызов и т. д.)	лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	1 2 3 4 5	1 раз в квартал
	1.3.Дополнительная нагрузка по осуществлению образовательного процесса	Организация участия обучающихся в массовых спортивных мероприятиях (ГТО, Президентские игры и т. д.)	Копия приказа Творческий отчет на сайте	3	1 раз в квартал
		Организация учебного процесса (представление зам. директора по УВР)	За составление и корректировку расписания уроков в соответствии с нормами СанПина	10	В течение года
		Организация горячего питания	Охват учащихся от общего числа детей в классе Не ниже 90%	3	1 раз в квартал
	1.4.Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья	Реализация адаптированных программ для обучающихся с ОВЗ	По представлению руководителя СП	2(за каждого)	В течение года
	1.5.Эффективная организация учителем внеурочной деятельности во второй половине дня	Внеурочная деятельность, дополнительное образование	Организация занятий, кружков, секций, клубов...(не оплачиваемых из бюджета) (предоставление документации: программа, план, расписание занятий, журнал посещения)	2 (за каждый недельный час работы)	1 раз в квартал
		Призеры и победители очных творческих конкурсов (за каждого)	районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	2 2 3	1 раз в квартал

			Международный уровень	3	
		Призеры и победители заочных творческих конкурсов (без учета количества учащихся)	Любой уровень	2	1 раз в квартал
	1.6.Эффективная организация учителем платных образовательных услуг	Разработка программ дополнительного образования и их реализация	Проведение дополнительных курсов по предметам, не предусмотренных учебным планам. По представлению зам. директора по УВР, ВР	3 (за группой)	На период реализации
	1.7.Сопровождение учащихся в образовательном процессе	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума, совета профилактики	По представлению зам. директора по УВР, ВР , руководителя СП	3	1 раз в квартал
		Руководство советом профилактики	По представлению зам. директора по ВР	5	1 раз в квартал
		Обследование условий жизни учащихся, находящихся под опекой	Акты обследования, отчеты	5	В течение года
	1.8.Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу до 10 чел до 20 чел свыше 30чел По представлению зам. директора по ВР	2 4 6	1 раз в квартал
	1.9.Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (совместные детско-взрослые мероприятия, клубная деятельность, мастер-классы, спортивные и т. д.)	1 раз в квартал 1 раз в месяц (Сценарий, отзывы родителей (на сайте лица), представление зам по ВР)	2 4	1 раз в квартал
	1.10.Создание системы работы по повышению мотивации учащихся к чтению	Количество учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	Не менее 80%	3	В течение года
		Обеспечение учащихся учебниками в соответствии с утвержденным порядком	100%	5	В течение года
		Соблюдение законодательства в области книгообеспечения	Отсутствие жалоб	5	1 раз в квартал

II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Призеры в очных научно-практических конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня (за каждого).	районный уровень	4	1 раз в квартал	
		муниципальный уровень	6		
	региональный уровень	8			
	федеральный уровень	10			
	Международный уровень	14			
	Призеры в заочных научно-практических конференциях, конкурсах исследовательских работ и проектов разного уровня (без учета количества учащихся).	Любой уровень	2	1 раз в квартал	
	Качество успеваемости ГИА	Качество по итогам выполнения			
		ОГЭ (9 кл.) (при 100% выполнении)			
		не ниже 60% по предметам		3	
		не ниже 80%		5	
		ср. балл ЕГЭ (при 100% выполнении):			
		Выше городского по			
		математике		3	
		русскому языку		3	
		Предметы по выбору		2	
Свыше 90 баллов (за каждого ученика)			3		
100б (за каждого ученика)			5		
Участие в проведении независимой экспертизы (ЦОКО), анализ диагностических материалов	Качество по итогам выполнения диагностических заданий			В течение года	
	Начальная школа				
	Не ниже 65%		2		
	Не ниже 75%		3		
	Не ниже 85%		4		

			Старшая школа		
			Не ниже 55%	2	
			Не ниже 65%	3	
			Не ниже 75%	4	
			Обработка полученных результатов По представлению зам. директора по УВР	3	1 раз в месяц по факту
			Качество по итогам выполнения диагностических заданий Начальная школа Не ниже 65% Не ниже 75% Не ниже 85% Старшая школа Не ниже 55% Не ниже 65% Не ниже 75%	2 3 4 2 3 4	1 раз в квартал
2.2.Предъявление образовательных практик на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень предъявления образовательных практик (педагогический, методический совет, методическое объединение, мастерские, мастер-классы, открытый урок, классный час, обучающий семинар, методический отчет и т.д.)	Лицейский уровень Районный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 4 6 8 10		1 раз в квартал
	Презентация результатов работы в форме статьи,	Одна публикация (в зависимости уровня) Сайт лица муниципальный федеральный	3 5 8		1 раз в квартал
2.3.	Рейтинг классных коллективов	Абсолютное лидерство По представлению зам. директора по ВР	3		1 раз в квартал
2.4.Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	3		1 раз в квартал
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	<ul style="list-style-type: none"> • Работа по развитию сайта • Дистанционное обучение учащихся По представлению руководителя ШМО	7		1 раз в квартал

	образовательного процесса	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Участие в конкурсе профессионального мастерства	3	В течение года
			Победа в очных конкурсах профессионального мастерства: муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	7 10 15	В течение года
		Участие во внеплановых мероприятиях, действия во внеплановых обстоятельствах, мобильность, оперативность и пр. (связанных с производственной необходимостью/ значимостью для развития лица) во внеучебное время	Участие во внеплановых мероприятиях на основании распоряжения (приказа), представления зам. директора	2 за каждое	1 раз в квартал
		Качественная подготовка школы к новому учебному году <ul style="list-style-type: none">Участие в ремонтных работахПобедители смотров учебных кабинетовЗа озеленение и благоустройство пришкольного участка	По представлению зам. директора по АХР По итогам конкурса (по представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР) По результату работы (по представлению зам. директора по АХР)	1-10 3 5	В течение года В течение года 1 раз в квартал
		3.2.Повышение мотивации к обучению	Снижение пропусков без уважительной причины учащихся, состоящих на ВШК, ОДН, СОП	За 1% по Лицею	3
Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, юрист-консульт, специалист по охране труда, делопроизводитель, инженер, техник оператор ЭВМ	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1.Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	5	В течение года
	1.2.Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	5	В течение года
	1.3.Обработка и	Наличие замечаний	0	5	В течение

	предоставление информации				года
	1.4.Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	10	В течение года
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм	10	
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие свыше 1	5 15	
	1.5.Своевременная подготовка локальных нормативных актов Лицея	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	5	В течение года
	1.6.	Подготовка лица к новому учебному году	По представлению зам. директора по АХР	1-10	В течение года
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	2.1.Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	5	В течение года
	2.2.Оперативность	Выполнение заданий, отчетов,	По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	5	В течение

		поручений ранее установленного срока без снижения качества			года
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	5	
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	2	
	2.3. Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	5	В течение года
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1. Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно	5	В течение года
	3.2. Создание в Лицее единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	5	В течение года
	3.3. Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	5	ежемесячно
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	5	
	3.4.	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	3	1 раз в квартал

	3.5.	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	5	1 раз в квартал	
	3.6.		Победа в конкурсе профессионального мастерства: лицейский уровень районный уровень муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	2 4 6 8 10	В течение года	
Обслуживающий персонал: Завхоз, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебного помещения, гардеробщик, сторож, дворник, вахтер,	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.1.	Подготовка лица к новому учебному году	По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	1-10	В течение года	
	1.2.	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, жалоб	7	1 раз в квартал
	1.3.		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов	2	1 раз в квартал
	1.4.	Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	3	1 раз в квартал
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	2.1.	Участие в мероприятиях учреждения	Качественная подготовка лица к мероприятиям	По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	5	1 раз в квартал
	2.2.	Осуществление дополнительных работ (не входящих в функциональные обязанности)	Погрузочно-разгрузочные работы вручную, электромонтажные работы, работы по уборке помещений и пришкольной территории	Временные затраты со 100% сохранностью имущества До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	5 7 10	1 раз в квартал
	2.3.	Благоустройство территории учреждения	ландшафтный дизайн зеленой зоны	Своевременная скашивание газонов, обрезка кустарника	10	1 раз в квартал
	III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1.	Коммуникатив	Умение выстраивать эффектив-	Отсутствие жалоб	3	1 раз в

	ная культура	тивное взаимодействие с сотрудниками и посетителями Лицея			квартал
	3.2.Качественное выполнение функциональных обязанностей	Выполнение требований пропускного режима	Отсутствие случаев несанкционированного въезда автотранспорта на территорию лицея, входа посетителей в здание лицея	3	1 раз в квартал
		Обеспечение сохранности верхней одежды в гардеробе	Отсутствие краж, жалоб на порчу одежды. По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	5	1 раз в квартал
		Поддержание в чистоте и порядке рабочего места	Отсутствие замечаний. По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	2	1 раз в квартал
		Косметический ремонт	Отсутствие замечаний. По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	5	1 раз в квартал
		Чистота территории	По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	5	1 раз в квартал
		Соблюдение экологических требований	Сортировка бытового мусора в контейнерах По представлению зам. директора по УВР, ВР, АХР	5	1 раз в квартал

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразова-
тельного учреждения «Лицей № 11»

**Виды и размеры выплат
по итогам работы работникам МАОУ Лицей 11**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
			50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразова-
тельного учреждения «Лицей № 11»

Виды и условия персональных выплат

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
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 заведения трудовые договоры с муниципальными	20%

	образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
3.	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4.	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <****>	2155,2 руб.
5.	- шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6.	- 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%
7.	-учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
8.	- учителям и иным педагогическим работникам за заведение элементами инфраструктуры <*****>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
9.	- учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	50%

<*> 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).

<****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

2155,2 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя.

Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреж-

дений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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 образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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).

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 11»

Размер
выплат стимулирующего характера
заместителям директора школы

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	наименование	индикатор	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение	организация обеспе-	отсутствие жа-	10%	

	здоровья учащихся в учреждении	чения учащихся горячим питанием	лоб	
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	20%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
		Сохранность контингента обучающихся, воспитанни-	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1–2% от общей чис-

	ков		ленности	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффектив- ность управ- ленческой деятельности	управление учебно- воспита-тельным процессом на основе программ и проектов (программа развития учрежде- ния, программа над- пред-метного содер- жания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразова-
тельного учреждения «Лицей № 11»

Размер персональных выплат
заместителям учреждения

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (долж- ностному окла- ду)
1.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономи- ческих наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономи- ческих наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслу- женный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный ху- **	15%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономи- ческих наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономи- ческих наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслу- женный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный ху-	25%

свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%

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

<***> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения»

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 11»

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 01 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) по общеобразовательным учреждениям определяется по списочному составу на начало учебного года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, детей в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50

7. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные учреждением или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
17. Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10